



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

PSICOLOGIA DE LES ORGANITZACIONS

Presentacions Bloc 1

Grup M2

Curs 2020-2021

Prof. Montserrat Yepes Baldó



PSICOLOGIA DE LES ORGANITZACIONS: BLOC 1: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1.1. Organitzacions i la tasca d'organitzar

ÍNDEX

BLOC I

ORGANITZACIONS: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1. Organitzacions i la tasca d'organitzar
2. Estructuració de la disciplina: treball, organitzacions i recursos humans
3. Marcs teòrics fonamentals i desenvolupament històric



ÍNDEX

BLOC I

ORGANITZACIONS: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1. **Organitzacions i la tasca d'organitzar**
2. Estructuració de la disciplina: treball, organitzacions i recursos humans
3. Marcs teòrics fonamentals i desenvolupament històric



ÍNDEX

1. Dificultats en la definició
2. El concepte d'organització
 - 2.1. Individus i grups
 - 2.2. Fins i objectius
 - 2.3. Diferenciació de funcions i coordinació racional
 - 2.4. Continuitat en el temps
 - 2.5. Relació amb l'entorn
3. Integració de definicions



OBJECTIU DEL TEMA

**Conèixer els principals
components del concepte
“organització”**



DIFICULTATS EN LA DEFINICIÓ

- ▶ Realitat complexa i multifacètica (perspectives diverses)
- ▶ Realitat múltiple y plural (organitzacions diverses)
- ▶ Processos de canvi i desenvolupament continus
- ▶ Multidisciplinarietat no integrada (disciplines diverses)



EL CONCEPTE D'ORGANITZACIÓ

- ▶ **Composició:** individus i grups interrelacionats
- ▶ **Orientació:** cap a objectius i fins
- ▶ **Mitjans:** diferencia de funcions i coordinació racional intencionada
- ▶ Continuitat al llarg del temps
- ▶ Relació amb l'entorn



EL CONCEPTE D'ORGANITZACIÓ.

Individus i grups

- ▶ **Fronteres o delimitació de la pertinença d'individus i grups a l'organització (Mayntz, 1972):**
 - ▶ Caràcter formal
 - ▶ Autoidentificació
 - ▶ Freqüència d'interacció
 - ▶ Grau de dependència
 - ▶ Intensitat del vincle personal
 - ▶ Intensitat de l'activitat
- ▶ **Inclusió parcial (Allport, 1962)**
- ▶ **Grups formals vs. Grups informals (Mayo, 1972)**



EL CONCEPTE D'ORGANITZACIÓ.

Objectius i fins

▶ **PARSONS (1969):**

“La primacia d’orientació cap a la consecució de fins específics és la característica definitiva de les organitzacions que les diferencia d’altres tipus de sistemes socials”

▶ **Classificació en funció del tipus d’objectiu (Mayntz, 1972):**

- ▶ **Coexistència, activitat comuna i contacte recíproc. (Ex. Clubs socials).**
- ▶ **Actuació sobre un grup de persones que són admeses a l’organització al menys transitòriament.**
 - ▶ **Inclusió voluntària (Ex. Església)**
 - ▶ **Inclusió forçada (Ex. Presó)**
- ▶ **Resultats o acció cap a fora.**
 - ▶ **Sense avantatges personals significatives (Ex. ONG)**
 - ▶ **Objectius organitzatius = Obj. Personals (Ex. Cooperativa)**
 - ▶ **Objectius organitzatius ≠ Obj. Personals (Ex. Empresa de producció)**

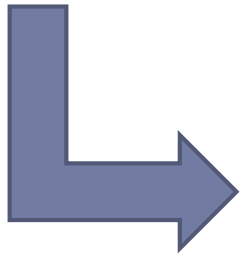


EL CONCEPTE D'ORGANITZACIÓ.

Objectius i fins

▶ **EL PODER EN LES ORGANITZACIONS:**

- ▶ Com aconseguir els objectius? Poder com a “tècnica”
- ▶ Quins són els objectius? Poder com a “dominació” (CONCEPCIÓ POLÍTICA)



“Les organitzacions com a formacions socials constituïdes per coalicions de poder en lluita per la consecució d’interessos enfrontats”

▶ **CONSEQÜÈNCIES DEL CONFLICTE D’OBJECTIUS:**

- ▶ Desplaçament d’objectius (Sills, 1957)
 - ▶ Successió d’objectius
-



EL CONCEPTE D'ORGANITZACIÓ.

Diferenciació de funcions i coordinació racional

▶ DIFERENCIACIÓ

- ▶ **Diferenciació en sentit horitzontal**
- ▶ **Diferenciació en sentit vertical (graus d'autoritat)**
- ▶ **Diferenciació entre subsistemes (Lawrence y Lorsch, 1975)**



EL CONCEPTE D'ORGANITZACIÓ.

Diferenciació de funcions i coordinació racional

▶ COORDINACIÓ

- ▶ “Aconseguir una articulació funcional de tasques i rols mitjançant recursos formals de l'organització i de normes i valors compartits” (Peiró, 1983)
- ▶ “L'organització es una realitat socialment construïda, constituïda per cossos de pensament i significats compartits i on resulta summament important el procés d'organitzar i donar sentit” (Weick, 1979)



EL CONCEPTE D'ORGANITZACIÓ.

Continuïtat en el temps

- ▶ **Continuïtat vs. Processos de Canvi**
- ▶ **Manteniment dels patrons d'interacció (Porter, Lawler i Hackmann, 1975)**
- ▶ **Possibilitats de continuïtat (Sills, 1957):**
 - ▶ **Transferència a nous objectius**
 - ▶ **Adequació de l'estructura al nou objectiu**



EL CONCEPTE D'ORGANITZACIÓ.

Relació amb l'entorn

- ▶ **Limitacions de la concepció de l'organització com a sistema tancat (Peiró, 1983):**
 - ▶ Desconsideració de l'ambient com a font de inputs per al sistema
 - ▶ Excessiva preocupació pels principis de funcionament intern
 - ▶ Negació del principi d'equifinalitat
- ▶ **Característiques dels sistemes oberts:**
 - ▶ Interdependència i comunicació amb l'entorn
 - ▶ Sistemes canviants i dinàmics
 - ▶ Interpretació i reducció d'ambigüitat



INTEGRACIÓ DE DEFINICIONS

“**Formacions socials complexes y plurals**, formades per **individus i grups**, amb límits relativament fixes i identificables, que constitueixen un **sistema de rols**, coordinat mitjançant un **sistema d'autoritat i comunicació**, i articulat per un sistema de “**significats compartits**” (que inclouen interpretacions de la realitat, normes i valors) de cara a la **integració del sistema** i a la **consecució de fins i objectius**. Aquests fins, o la manera d'aconseguir-los, no sempre son acceptats per tots els membres, per la qual cosa han de ser negociats o imposats, el què permet entendre les organitzacions com a **coalicions de poder en lluita**, a vegades pel *com* aconseguir els objectius, i a vegades per la fixació d'aquest mateix objectius. De **durada relativament estable i contínua**, aquestes formacions socials es troben immerses en un **medi ambient** amb qui mantenen mútues relacions d'influència

(Quijano, 2000)



CONCEPTES BÀSICS

- ▶ Composició, Orientació, Mitjans, Continuitat, Relació amb l'entorn
 - ▶ Concepte d'Inclusió Parcial (Allport, 1972)
 - ▶ Classificació de les organitzacions en funció del tipus d'objectius (Mayntz, 1972)
 - ▶ Tipus de diferenciació de funcions
 - ▶ Limitacions de la concepció de l'organització com a sistema tancat (Peiró, 1983)



PER SABER-NE MÉS...

Quijano, S. D. (2000). *Las organizaciones. ¿Qué son? ¿Cómo han sido pensadas? Su comportamiento, su evaluación.* L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona): Ed. Bárdenas



PSICOLOGIA DE LES ORGANITZACIONS

Models de comportament organitzacional

ÍNDEX

- ▶ BLOC 1. Organitzacions: l'enfocament psicosocial
- ▶ BLOC 2. Individus dins l'organització
- ▶ BLOC 3. Grups i equips dins l'organització
- ▶ BLOC 4. El sistema organitzatiu



ÍNDEX

- ▶ **BLOC 1. Organitzacions: l'enfocament psicosocial**
- ▶ BLOC 2. Individus dins l'organització
- ▶ BLOC 3. Grups i equips dins l'organització
- ▶ BLOC 4. El sistema organitzatiu



ÍNDEX

1. Definició de comportament organitzacional (CO)
2. Gestió basada en l'evidència vs. gestió basada en la intuïció
3. Models de CO: ENOP i ASH
4. El CO davant la nova situació emergent post-COVID
5. Conclusions

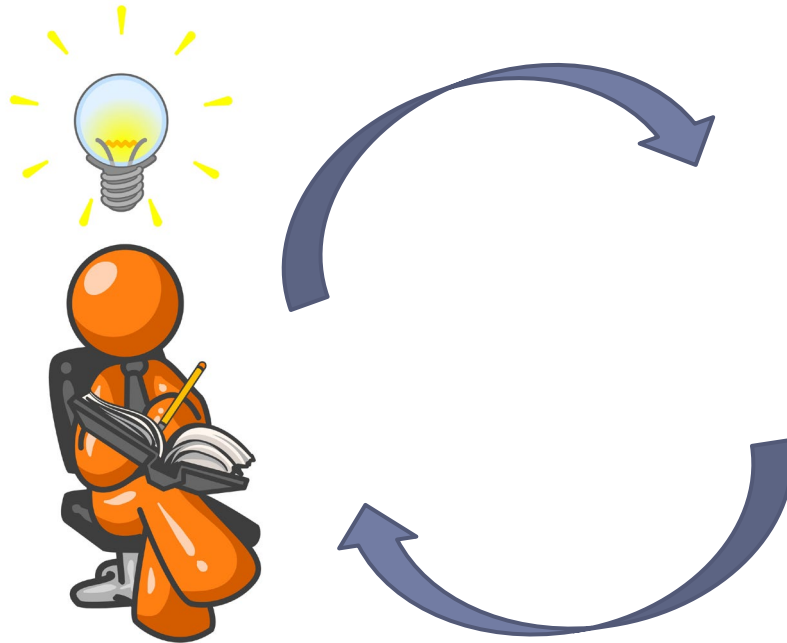


DEFINICIÓ DE COMPORTAMENT ORGANITZACIONAL

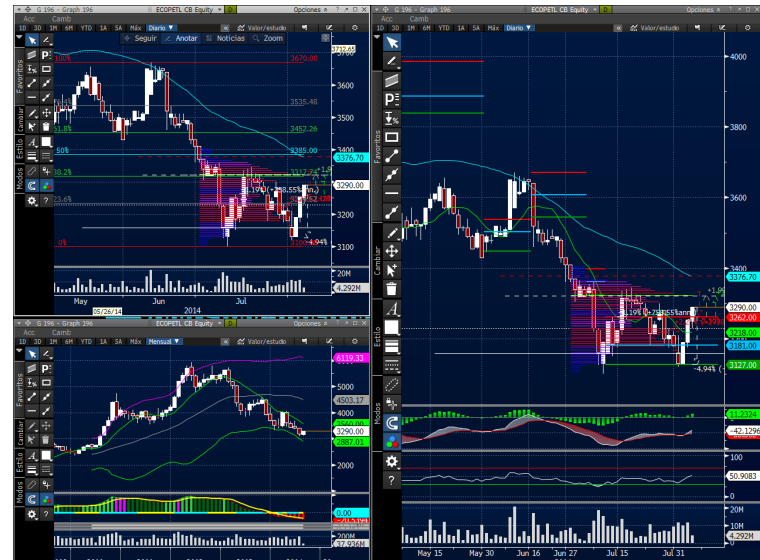


GESTIÓ BASADA EN L'EVIDÈNCIA VS. GESTIÓ BASADA EN LA INTUÏCIÓ

“El moll de l'òs, per descomptat, consisteix a saber quan seguir un pressentiment”
(Jack Welch, ex-director general de General Electric, citat a Robbins i Judge, 2017)



[Esta foto](#) de Autor desconocido
está bajo licencia [CC BY-NC-ND](#)



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo
licencia [CC BY-SA](#)

MODELS DE CO

ANTECEDENTS/ENTRADES

Individuals

Grupals

Organitzacionals



PROCESSOS

Individuals

Grupals

Organitzacionals



RESULTATS

Individuals

Grupals

Organitzacionals

MODELS DE CO: EL MODEL DE LA ENOP

Ps. del treball

Comportament individual

Persones com a treballador@s

Ps. de les organitzacions

Comportament col·lectiu

Persones com a membres

Ps. dels RRHH

Relació entre persones i l'organització

Persones com a empleats que desenvolupen una carrera.

MODELS DE CO: EL MODEL DE LA ENOP

Ps. del treball

Tasques, entorn de treball, rendiment, error, esforç, càrrega, fatiga, disseny de tasques, ergonomia, ...

Ps. de les organitzacions

Comunicació, presa de decisions, poder, lideratge, participació, cooperació, conflicte, cultura organitzativa, tecnologia, canvi organitzatiu, relacions entre organitzacions,

Ps. dels RRHH

Habilitats i competències, necessitats i satisfacció de necessitats, mètodes de selecció, desenvolupament de carreres, avaluació de personal, retribució, formació, ...

MODELS DE CO: EL MODEL ASH

| Entorno | Organización | | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|----------------------|---|---|---|--|
| | Estrategia | Diseño | | Procesos psicológicos y psicosociales | Resultados | | | | |
| | | | | | Calidad de los RRHH | Efectividad organizativa | | | |
| Áreas Política Jurídica Mercado laboral Ecológica/recursos naturales Económica Tecnológica Comercial Mercado de consumo Sociocultural/valores sociales Dimensiones Estabilidad Complejidad Hostilidad Incertidumbre Textura E. plácidos E. flexibles E. agitados E. turbulentos | Visión y misión (Valores) Objetivos generales Objetivos específicos Planes de acción | TECNOLOGÍAS ESTRUCTURA ORGANIZATIVA | | Sistemas Sistema de gestión de personas Administración de personal Relaciones laborales Gestión y desarrollo de recursos humanos Selección Formación Retribución Evaluación de rendimiento Identificación de potenciales y plan de carrera Comunicación Prevención de riesgos y salud laboral Planificación de recursos humanos Integración | CULTURA ORGANIZATIVA | Psicosociales Liderazgo Gestión del conflicto Poder y autoridad Participación Toma de decisiones Procesos de cambio Desarrollo grupal Psicológicos Conflicto de rol Ambigüedad de rol Sobrecarga de trabajo Percepción de equidad Autoeficacia Instrumentalidad Conciencia de resultados Conciencia de responsabilidad Conciencia de significación | Clima organizacional Clima grupal, funcionamiento de los grupos como equipos de trabajo Motivación Identificación y compromiso Competencias Estrés, activación y <i>burn out</i> Satisfacción laboral Calidad de vida profesional | Criterios económicos Financieros Comerciales Productivos Criterios sociales Internos (calidad de recursos humanos) Externos: beneficios para la sociedad Criterios ambientales Cumplimiento de normativas de no contaminación Uso racional de recursos energéticos Productividad grupal Trabajo bien hecho/desempeño Resultados/objetivos conseguidos Accidentabilidad Absentismo Rotación y abandono de la empresa | ORGANIZACIÓN GRUPO INDIVIDUO |

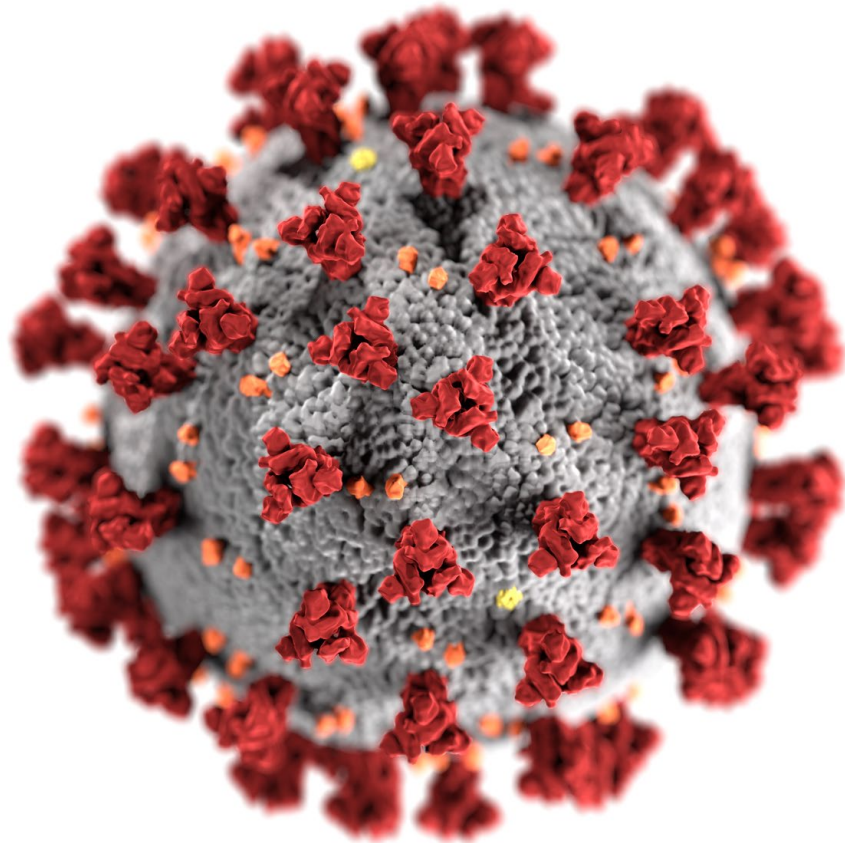
MODELS DE CO: EL MODEL ASH

| Entorno | Organización | | | | | | ORGANIZACIÓN |
|---|---|---|---|---|---|--|--------------------|
| | Estrategia | Diseño | Procesos psicológicos y psicosociales | Resultados | | ORGANIZACIÓN | |
| | | | | Calidad de los RRHH | Efectividad organizativa | | |
| Áreas Política Jurídica Mercado laboral Ecológica/recursos naturales Económica Tecnológica Comercial Mercado de consumo Sociocultural/valores sociales Dimensiones Estabilidad Complejidad Hostilidad Incertidumbre Textura E. plácidos E. flexibles E. agitados E. turbulentos | Visión y misión (Valores) Objetivos generales Objetivos específicos Planes de acción | Sistemas Sistema de gestión de personas Administración de personal Relaciones laborales Gestión y desarrollo de recursos humanos Selección Formación Retribución Evaluación de rendimiento Identificación de potenciales y plan de carrera Comunicación Prevención de riesgos y salud laboral Planificación de recursos humanos Integración | Psicosociales Liderazgo Gestión del conflicto Poder y autoridad Participación Toma de decisiones Procesos de cambio Desarrollo grupal Psicológicos Conflicto de rol Ambigüedad de rol Sobrecarga de trabajo Percepción de equidad Autoeficacia Instrumentalidad Conciencia de resultados Conciencia de responsabilidad Conciencia de significación | Clima organizacional Clima grupal, funcionamiento de los grupos como equipos de trabajo Motivación Identificación y compromiso Competencias Estrés, activación y <i>burn out</i> Satisfacción laboral Calidad de vida profesional | Criterios económicos Financieros Comerciales Productivos Criterios sociales Internos (calidad de recursos humanos) Externos: beneficios para la sociedad Criterios ambientales Cumplimiento de normativas de no contaminación Uso racional de recursos energéticos Productividad grupal Trabajo bien hecho/desempeño Resultados/objetivos conseguidos Accidentabilidad Absentismo Rotación y abandono de la empresa | TECNOLOGÍAS ESTRUCTURA ORGANIZATIVA CULTURA ORGANIZATIVA | GRUPO INDIVIDUO |

MODELS DE CO: EL MODEL ASH

| Entorno | Organización | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|--|---|--|
| | Estrategia | Diseño | | Procesos psicológicos y psicosociales | Resultados | | | |
| | | | | | Calidad de los RRHH | Efectividad organizativa | | |
| Áreas Política Jurídica Mercado laboral Ecológica/recursos naturales Económica Tecnológica Comercial Mercado de consumo Sociocultural/valores sociales Dimensiones Estabilidad Complejidad Hostilidad Incertidumbre Textura E. plácidos E. flexibles E. agitados E. turbulentos | Visión y misión (Valores) Objetivos generales Objetivos específicos Planes de acción | TECNOLOGÍAS ESTRUCTURA ORGANIZATIVA | | Sistemas Sistema de gestión de personas Administración de personal Relaciones laborales Gestión y desarrollo de recursos humanos Selección Formación Retribución Evaluación de rendimiento Identificación de potenciales y plan de carrera Comunicación Prevención de riesgos y salud laboral Planificación de recursos humanos Integración | Psicosociales Liderazgo Gestión del conflicto Poder y autoridad Participación Toma de decisiones Procesos de cambio Desarrollo grupal Psicológicos Conflicto de rol Ambigüedad de rol Sobrecarga de trabajo Percepción de equidad Autoeficacia Instrumentalidad Conciencia de resultados Conciencia de responsabilidad Conciencia de significación | Clima organizacional Clima grupal, funcionamiento de los grupos como equipos de trabajo Motivación Identificación y compromiso Competencias Estrés, activación y satisfacción laboral Calidad de vida profesional | Criterios económicos Financieros Comerciales Productivos Criterios sociales Internos (calidad de recursos humanos) Externos: beneficios para la sociedad Criterios ambientales Cumplimiento de normativas de no contaminación Uso racional de recursos energéticos Productividad grupal Trabajo bien hecho/desempeño Resultados/objetivos conseguidos Accidentabilidad Absentismo Rotación y abandono de la empresa | ORGANIZACIÓN GRUPO INDIVIDUO |
| PS. DE LES ORGANITZACIONS | | | | | | | | |
| PS. DELS RRHH | | | | | | | | |
| PS. DEL TREBALL | | | | | | | | |

EL CO DAVANT LA NOVA SITUACIÓ EMERGENT POST-COVID



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#)

- ▶ Nous processos de socialització i relació
- ▶ Treball, teletreball i no treball
- ▶ Equilibri vida privada – vida laboral
- ▶ Noves formes de treball i nous rols laborals
- ▶ Robotització
- ▶ Big-data i gestió de persones
- ▶ i...



CONCLUSIONS

- ▶ El comportament organitzacional és l'estudi sistemàtic, més enllà de la intuïció, del comportament de les persones i els grups en les organitzacions, tant en contextos laborals com no laborals
- ▶ Els models de CO ens ajuden a tenir un mapa de ruta a l'hora de "llegir i interpretar" el que passa a les organitzacions
- ▶ El futur – present està ple de reptes, en un entorn que, ara més que mai és VUCA





PER SABER-NE MÉS...

Quijano, S. D., Navarro, J., Yepes-Baldó, M., Berger, R., & Romeo, M. (2008). La auditoría del sistema humano (ASH) para el análisis del comportamiento humano en las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 29(1).

Roe, R.A. (2007). *Blind spots in W&O psychology*. European Congress of Work & Organizational Psychology, Stockholm, Sweden, May 9-12, 2007.

ASSOCIACIONS PROFESSIONALS

COPC. Secció de Psicologia de les Organitzacions i del Treball.

<https://www.copc.cat/secciones/II/Seccio-de-Psicologia-de-les-Organitzacions-i-del-Treball>

COP. División de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTORH). <http://www.ptorh.cop.es/index.php?page=PTORH-info>

ENOP. European Network of Organizational and Work Psychologists.

<http://www.enop.ee/enop/>

EAWOP. European Association of Work and Organizational Psychology.

<http://www.eawop.org/>



PSICOLOGIA DE LES ORGANITZACIONS: BLOC 1: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1.3. Marcs teòrics fonamentals

ÍNDEX

BLOC I

ORGANITZACIONS: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1. Organitzacions i la tasca d'organitzar
2. Estructuració de la disciplina: treball, organitzacions i recursos humans
3. Marcs teòrics fonamentals i desenvolupament històric



ÍNDEX

BLOC I

ORGANITZACIONS: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1. Organitzacions i la tasca d'organitzar
2. Estructuració de la disciplina: treball, organitzacions i recursos humans
3. **Marc teòrics fonamentals i desenvolupament històric**



ÍNDEX

1. Marcs paradigmàtics en PO
2. Principals models



ÍNDEX

1. **Marc paradigmàtics en PO**

- 2. Principals models
- 3. La recerca en PO



MARCS PARADIGMÀTICS EN LA PO

| Positivisme (model racional) | Constructivisme (models polític i cultural) | Complexitat (models de Sistemes Adaptatius Complexes SAC) |
|---------------------------------|---|--|
| | | |

MARCS PARADIGMÀTICS EN LA PO

| Positivisme (model racional) | Constructivisme (models polític i cultural) | Complexitat (models de Sistemes Adaptatius Complexes SAC) |
|---|---|--|
| Les organitzacions són reals | Les organitzacions només existeixen en la nostra ment (construccions) | El nostre coneixement de les organitzacions sempre serà parcial i paradòxic (donat que són objectes complexos) |
| Es pot genera coneixement universal sobre el seu funcionament | Cada organització respon a una realitat cultural-històrica específica (són úniques) | Existeixen patrons de comportament organitzatiu (emergents en cada situació) |
| S'hi pot intervenir des d'un model expert (consultoria experta) | La intervenció sempre passa per la participació dels actors (consultoria de procesos) | Es pot intervenir però no dirigir (efectes paradoxals de les intervencions) |

ÍNDEX

1. Marcs paradigmàtics en PO
- 2. Principals models**
3. La recerca en PO



PRINCIPALS MODELS

| Model | Tractament | Dates | Autors i corrents més destacats |
|------------------------|-----------------|-----------|--|
| Mecanicista (racional) | Sistema tancat | 1900-1960 | Administració científica del treball (Taylor) Teoria de l'organització formal (Fayol) Teoria de la burocràcia (Weber) |
| Organicista | Sistema obert | 1960-Avui | Escola de les relacions humanes (Mayo, McGregor, etc.) Models decisoris (Simon, March, etc.) Enfocament sociotècnic (Trist, Emery, etc.) Models de sistemes (Katz y Khan, etc.) Models contingents (Lawrence y Lorsch, Woodward, etc.) |
| Xarxes d'interacció | Sistema complex | 1990-Avui | Model polític (Morgan, Pfeffer, etc.) Model cultural (Schein, Morgan, etc.) Models complexes (Stacey, Zimmerman, etc.) |

PRINCIPALS MODELS

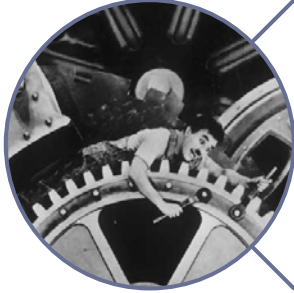
| Model | Tractament | Dates | Autors i corrents més destacats |
|---------------------|-----------------|-----------|--|
| Mecanicista | Sistema tancat | 1900-1960 | Administració científica del treball (Taylor) Teoria de l'organització formal (Fayol) Teoria de la burocràcia (Weber) |
| Organicista | Sistema obert | 1960-Avui | Escola de les relacions humanes (Mayo, McGregor, etc.) Models decisoris (Simon, March, etc.) Enfocament sociotècnic (Trist, Emery, etc.) Models de sistemes (Katz y Khan, etc.) Models contingents (Lawrence y Lorsch, Woodward, etc.) |
| Xarxes d'interacció | Sistema complex | 1990-Avui | Model polític (Morgan, Pfoffer, etc.) Model cultural (Schein, Morgan, etc.) |
| | | | Models d'empreses (Stacey, Zimmerman, etc.) |

MODELS POSITIVISTES

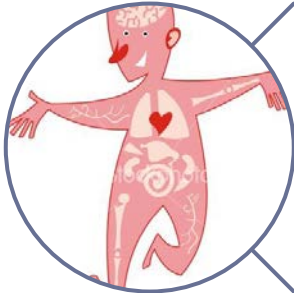
MODELS CONSTRUCTIVISTES

MODELS COMPLEXES

BREU HISTÒRIA



**MODEL
MECANICISTA**



**MODEL
ORGANICISTA**



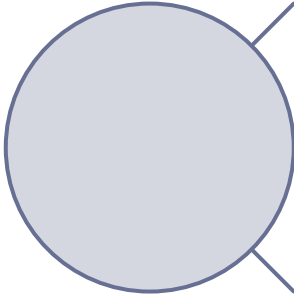
**MODEL DE XARXES
D'INTERACCIÓ**



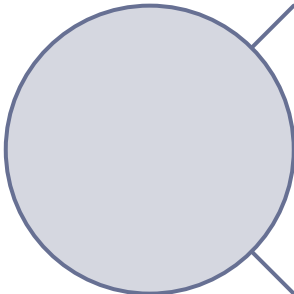
BREU HISTÒRIA



**MODEL
MECANICISTA**



MODEL
ORGANICISTA



MODEL DE XARXES
D'INTERACCIÓ

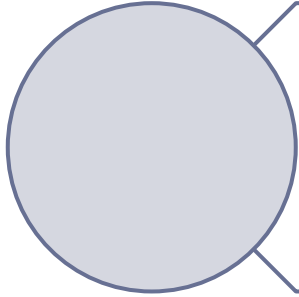


BREU HISTÒRIA – MODEL MECANICISTA

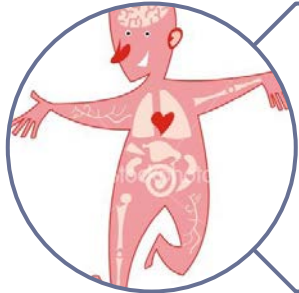
- ▶ Concepció de l'organització com a sistema tancat, planificable i explicable a partir dels seus elements interns
- ▶ **Corrents teòriques:**
- ▶ L'Organització Científica del Treball (Taylor): concepció de l'home i de l'organització
- ▶ Els teòrics de l'Organització Formal (Fayol): Principis fonamentals (Principi escalar, Unitat de comandament, Principi d'excepció, Esfera de control)
- ▶ Els teòrics de l'Estructura i la Burocràcia (Weber): Característiques de les burocràcies



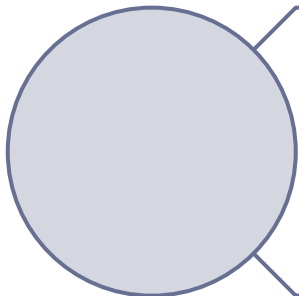
BREU HISTÒRIA



MODEL
MECANICISTA



MODEL
ORGANICISTA



MODEL DE XARXES
D'INTERACCIÓ



BREU HISTÒRIA – MODEL ORGANICISTA: ELS NEOCLÀSSICS

- ▶ L'home i les seves necessitats com a centre d'interès. Importància dels processos grupals
 - ▶ **Corrents teòriques:**
 - ▶ Escola de les Relacions Humanes (Mayo): Experiments de Hawthorne
 - ▶ Escola de Chicago: Aproximació interaccionista als problemes organitzacionals
 - ▶ Teòrics del Grup: $C_g = f(\text{Persona} \times \text{Ambient})$ (Lewin)
 - ▶ Teòrics de l'Individu:
 - ▶ Models Humanistes (L'home és capaç d'autoafirmar-se de manera creativa. Autònoma i conscient).
 - ▶ Models econòmico-decisors (L'home com a processador d'informació).
 - ▶ Socio-tècnics: La tecnologia produeix un impacte sobre el comportament dels treballadors, però aquest impacte no és directe sinó mediatitzat per l'organització social que s'estableixi
-



BREU HISTÒRIA – MODELS ORGANICISTES: PERSPECTIVA SISTÈMICA

- ▶ Pretén crear una teoria dels universals de l'organització
 - ▶ Nivells d'interès per a la Psicologia de les Organitzacions: Nivell 4 (Sistema Obert), Nivell 7 (Sistema Humà), Nivell 8 (Sistemes Socials - Organitzacions)
 - ▶ Característiques d'un sistema obert:
 - ▶ Importació d'energia
 - ▶ Processament o transformació
 - ▶ Resultat (output)
 - ▶ Cicles d'esdeveniments
 - ▶ Entropia negativa
 - ▶ Inputs informatius, feedback negatiu i procés de codificació
 - ▶ Estat estable i homeòstasis dinàmica
 - ▶ Diferenciació
 - ▶ Integració i coordinació
 - ▶ Equifinalitat
-

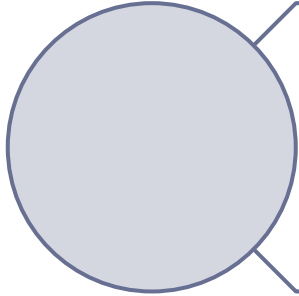


BREU HISTÒRIA – MODELS ORGANICISTES: MODELS CONTINGENTS

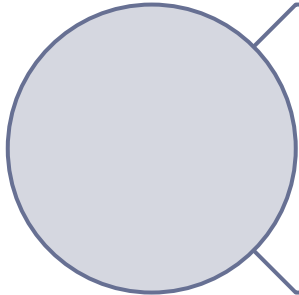
- ▶ Objectiu: Comprendre i explicar com les organitzacions, els individus i els grups funcionen sota condicions diverses (de dins o de fora)



BREU HISTÒRIA



MODEL
MECANICISTA




MODEL
ORGANICISTA



MODEL DE XARXES
D'INTERACCIÓ



BREU HISTÒRIA – MODELS DE XARXES D'INTERACCIÓ

- ▶ Globalització
 - ▶ Canvis permanents
 - ▶ Impredictibilitat
 - ▶ Flexibilitat i adaptabilitat
 - ▶ Qualitat, servei, creativitat i innovació
 - ▶ Competitivitat
 - ▶ Habilitats tècniques i relacionals
- 
1. Model polític
 2. Model cultural
 3. Models complexes



BREU HISTÒRIA – MODELS DE XARXES D'INTERACCIÓ: MODEL POLÍTIC

MODEL POLÍTIC

- ▶ ORGANITZACIONS = conjunts de coalicions que intenten influir, mitjançant una activitat política extensa, en els objectius de l'organització i en les maneres per aconseguir aquests objectius.
 - ▶ Davant del model racional que pressuposa que les accions estan guiades per la consecució d'objectius, ara es pressuposa que l'acció resulta “de jocs entre jugadors que perceben facetes força diferents d'un tema i que difereixen de forma marcada sobre les accions que prefereixen” (Allison, 1971, p.175).
-



BREU HISTÒRIA – MODELS DE XARXES D'INTERACCIÓ: MODEL POLÍTIC

| Dimensió | Model | |
|------------------------------|--------------------------------------|--|
| | Racional - Mecanicista | Polític |
| Metes i preferències | Consistents entre els actors socials | No necessàriament consistents. Inconsistentes i plurals |
| Poder i control | Centralitzats Poder com a tècnica | Coalicions canviants Poder com a dominació |
| Procés de presa de decisions | Ordenat, substantivament racional | Desordenat, lluita d'interessos |
| Regles i normes | Optimització i eficiència | Conflicte acceptat i esperat (legitimitat) |
| Informació | Extensiva i sistemàtica | Emprada i ocultada estratègicament |
| Ideologia | Eficiència i efectivitat | Lluita i conflictes |
| Decisions | Maximització de l'efectivitat | Resultat de la negociació entre els interessos enfrontats |

Adaptat de Casquete, 1988

BREU HISTÒRIA – MODELS DE XARXES D'INTERACCIÓ: MODEL CULTURAL

MODEL CULTURAL

- ▶ Tota organització gira entorn de la creació de significats compartits i percepcions comuns, perquè ha d'haver punts de referència comuns perquè la gent modela i organitzi les seves activitats de manera racional.
- ▶ Generacions de visió, direcció per valors compartits, cultura empresarial, també els organigrames i diagrames de flux, són eines amb un elevat valor simbòlic per a comunicar un sentit d'ordre.

BREU HISTÒRIA – MODELS DE XARXES D'INTERACCIÓ: MODEL CULTURAL

- ▶ Una cultura és un model de **presumpcions bàsiques**
- ▶ inventadas, descobertes o desenvolupades per un **grup** donat
- ▶ en anar aprenent a enfrontar-se als seus **problemes d'adaptació externa i integració interna**
- ▶ i que han exercit la suficient influència en el grup per a ser considerades com a **vàlides**, i
- ▶ en conseqüència, ser **ensenyades** als nous membres com la manera correcta de percebre, pensar i sentir aquests problemes.

BREU HISTÒRIA – MODELS DE XARXES D'INTERACCIÓ: MODELS COMPLEXES

MODELS COMPLEXES

- ▶ **No linealitat:** petits canvis poden produir efectes desproporcionats (i a l'inrevés).
- ▶ **Emergència:** sorgeixen propietats emergents fruit de les interaccions locals entre els components, però no reductibles a aquests.
- ▶ **Allunyament de l'equilibri:** evolució cap a estats d'equilibris precaris.
- ▶ **Incertesa:** impredictibilitat de molts fenòmens.
- ▶ **Caoticitat:** dependència sensible de les condicions inicials.
- ▶ **Estructures fractals:** els mateixos patrons es repeteixen a diferents escales.
- ▶ **Borrositat:** les fronteres són difuses i hi ha multitud de graus diferents de pertinença.
- ▶ **Canvis catastròfics:** sovint es canvia per no canviar; i sovint no es canvia per canviar.



BREU HISTÒRIA – MODELS DE XARXES D'INTERACCIÓ

1. Les diferents aproximacions són integrables entre si.
2. Han sabut emfatitzar aspectes tradicionalment oblidats en la literatura més clàssica (poder, construcció social, dinàmica, canvi, impredictibilitat).
3. Conceben al paradigma racional com un cas particular d'entendre les organitzacions.
4. Encara que el seu desenvolupament és prometedor, en molts casos estan pendants de més investigació.



PER SABER-NE MES...

- Gil, F. I Alcover, C. M. (coords.) (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Morgan, G. (1986). *Imágenes de la organización*. Madrid: RA-MA.
- Munduate, L. (1997). *Psicología social de la organización. Las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. M^a. (1983). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.
- Peiró, J. M^a. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicossociológicas*. Barcelona: PPU.
- Quijano, S. D. de (1993). *La psicología social de las organizaciones: fundamentos*. Barcelona: PPU.
- Schein, E. H. (1980). *Psicología de la organización*. México: Prentice-Hall, 1983 (3^a ed. en inglés), caps. 1-2.
- Weick, K. E. (1969). *Psicología social del proceso de organización*. México: Fondo Educativo Interamericano, 1982.
-



PSICOLOGIA DE LES ORGANITZACIONS: BLOC 1: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1.3. Marcs teòrics fonamentals

ÍNDEX

BLOC I

ORGANITZACIONS: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1. Organitzacions i la tasca d'organitzar
2. Estructuració de la disciplina: treball, organitzacions i recursos humans
3. Marcs teòrics fonamentals i desenvolupament històric



ÍNDEX

BLOC I

ORGANITZACIONS: L'ENFOCAMENT PSICOSOCIAL

1. Organitzacions i la tasca d'organitzar
2. Estructuració de la disciplina: treball, organitzacions i recursos humans
3. **Marc teòric fonamentals i desenvolupament històric**



ÍNDEX

1. Marcs paradigmàtics en PO
2. Principals models
- 3. La recerca en PO**



TIPUS D'INVESTIGACIÓ EN PO

1. **Investigació descriptiva:** Descriure un fenomen

Com són els estils de lideratge desenvolupats en una organització?

2. **Investigació correlacional:** Relació entre variables

Les persones més motivades són les que també rendeixen més en els seus treballs?

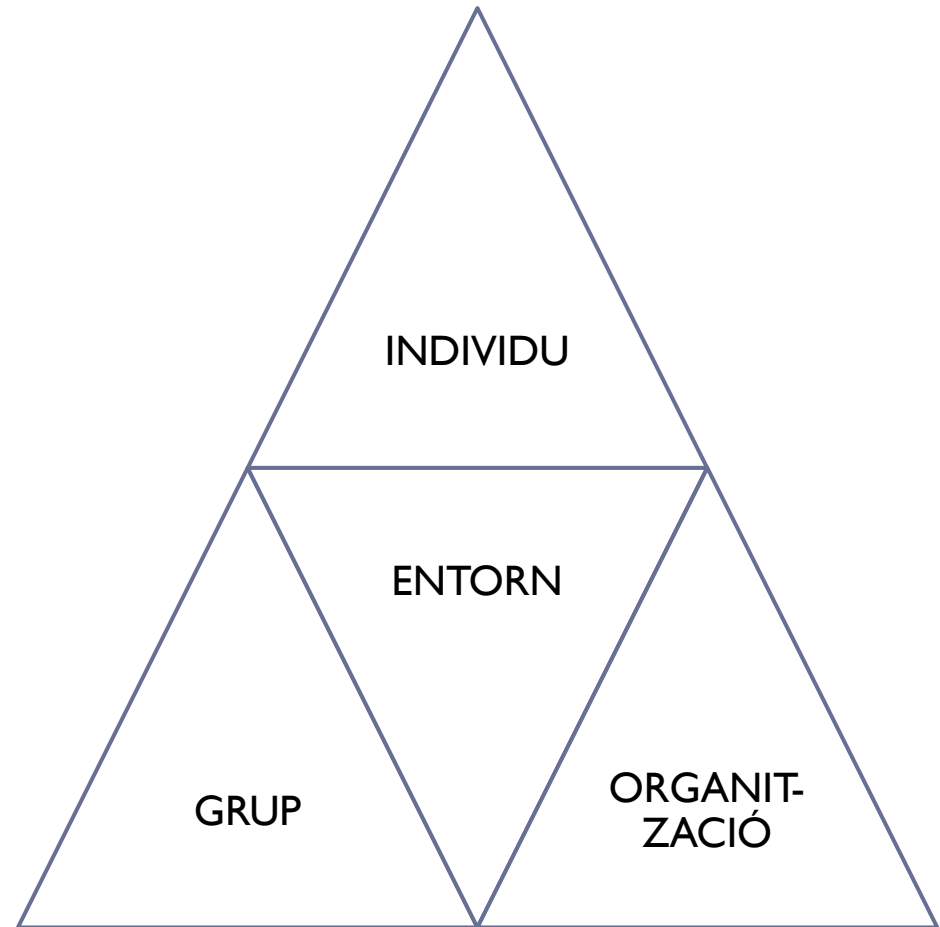
3. **Investigació causal:** Causes dels fenòmens

Influiran els resultats obtinguts en el clima del grup?



NIVELLS D'ANÀLISI DE LA INVESTIGACIÓ EN PO

1. **Individual**
estudiar la satisfacció dels treballadors
2. **Grupal**
estudiar l'estil de lideratge i les formes de gestionar conflictes dins del grup
3. **Organitzatiu**
estudiar l'existència de diferents subcultures dins d'una mateixa organització
4. **Relacions organització-entorn**
estudiar com, en funció de l'entorn, les organitzacions presenten cert tipus de configuracions estructurals



TÈCNIQUES DE RECOLLIDA DE DADES EN PO


RECOLLIDA DE DADES: ALGUNES QÜESTIONS

- ▶ Validesa de les mesures d'auto-informe
- ▶ Problemes amb la variància del mètode comú
- ▶ Nivells d'anàlisi: dissenys multinivell
- ▶ Recerca de causalitat en dissenys transversals



MÈTODES D'ANÀLISI DE DADES EN PO

**MÈTODES
D'ANÀLISI DE
DADES:
ALGUNES
QÜESTIONS**

- 
- ▶ Detecció de variables moderadores/mediadores
 - ▶ Models causals
 - ▶ Agregació de mesura



AMENACES A LA VALIDESA DE LA RECERCA

- ▶ **Validesa interna:** validesa de les conclusions extretes de l'estudi.
- ▶ **Validesa externa:** grau en què els resultats trobats es poden generalitzar (a altres participants, situacions, temps).
- ▶ **Validesa de constructe:** grau en el qual les variables operativitzades recullen correctament els constructes que es pretén.
- ▶ **Validesa de conclusions estadístiques:** grau en què els resultats quantitatius no han pogut ser deguts a l'atzar ni a artefactes estadístics.

AMENACES A LA VALIDESA DE LA RECERCA

EFFECTE ROSENTHAL:

- ▶ L'investigador, de forma no conscient, influeix en les respostes del subjecte.
- ▶ Les seves opinions, prejudicis i expectatives reforcen determinades respostes del subjecte.
- ▶ Mitjançant el comportament no verbal (somriures, gestos d'assentiment, etc.) es recompensen de forma implícita els comportaments dels subjectes acord amb la hipòtesi experimental.
- ▶ Aquest fet esbiaixa els resultats a favor de la hipòtesi de l'investigador.

Fotografía tomada de un viejo álbum: el psicólogo O. Pfungst examina al «Inteligente Hans».

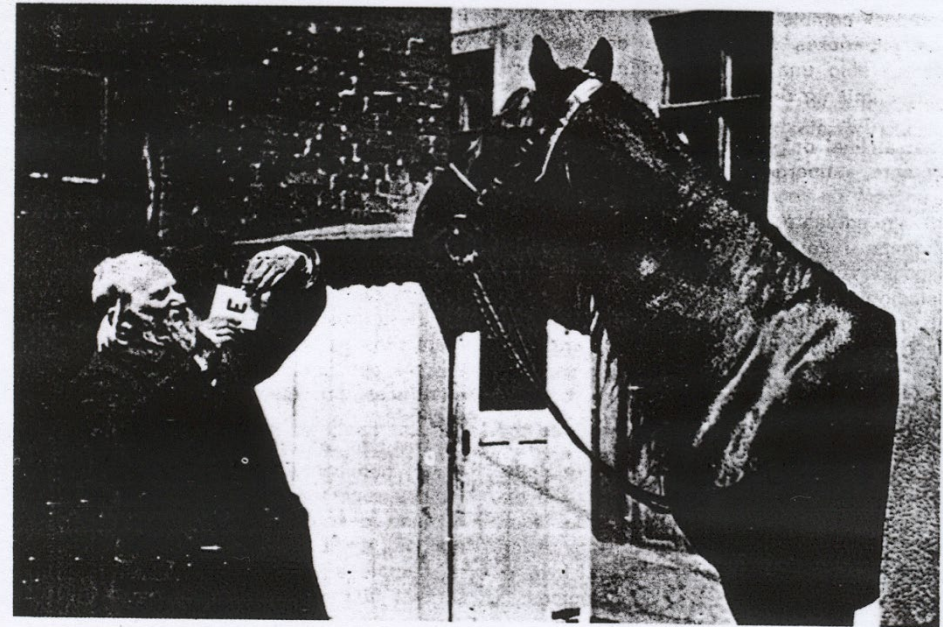


AMENACES A LA VALIDESA DE LA RECERCA

EFFECTE ROSENTHAL:

- ▶ Es produeix encara que l'investigador sigui conscient dels seus possibles biaixos
- ▶ És major si l'investigador coneix resultats inicials a favor de la hipòtesi de treball
- ▶ Augmenta quan l'investigador coneix el subjecte
- ▶ Augmenta quan el subjecte és una dona
- ▶ Efecte d'auto-compliment o profecies auto-cumplides
- ▶ És més fort quan es dóna en negatiu (generació d'estigmes) que quan es tracta d'expectatives positives

Fotografía tomada de un viejo álbum: el psicólogo O. Pfungst examina al «Inteligente Hans».



AMENACES A LA VALIDESA DE LA RECERCA

EFFECTE ROSENTHAL:

- ▶ Es produeix encara que l'investigador sigui conscient dels seus possibles biaixos
- ▶ És major si l'investigador coneix resultats inicials a favor de la hipòtesi de treball
- ▶ Augmenta quan l'investigador coneix el subjecte
- ▶ Augmenta quan el subjecte és una dona
- ▶ Efecte d'auto-compliment o profecies auto-cumplides
- ▶ És més fort quan es dóna en negatiu (generació d'estigmes) que quan es tracta d'expectatives positives

I. Efecte Rosenthal: S'ha trobat, per exemple, en entrevistes de selecció de personal: les expectatives inicials conformades pels entrevistadors tendeixen a confirmar-se (Dougherty, Turban i Callender, 1994).



AMENACES A LA VALIDESA DE LA RECERCA

EFFECTE ORNE:

- ▶ Les persones que participen en un experiment reflexionen sobre el que es demana fer (instruccions que reben)
- ▶ Es formulen hipòtesis (expectatives) sobre què creuen que s'està investigant
- ▶ Es comporten d'acord amb aquestes hipòtesis.



Martin Theodore Orne, 1927-2000



AMENACES A LA VALIDESA DE LA RECERCA

EFFECTE ORNE:

- ▶ Les persones que participen en un experiment reflexionen sobre el que es demana fer (instruccions que reben)
- ▶ Es formulen hipòtesis (expectatives) sobre què creuen que s'està investigant
- ▶ Es comporten d'acord amb aquestes hipòtesis.

I. Efecte Orne:
Algunes investigacions sobre equitat han estat reinterpretades com un exemple d'aquest efecte (Orne, 1970's).



AMENACES A LA VALIDESA DE LA RECERCA

EFFECTE HAWTHORNE:

- ▶ En diferents investigacions durant els anys 30 (Mayo, Roethlisberger i Dickson) es va poder comprovar que la simple observació d'un grup de treballadores afectava el rendiment



AMENACES A LA VALIDESA DE LA RECERCA

EFFECTE HAWTHORNE:

- ▶ En diferents investigacions durant els anys 30 (Mayo, Roethlisberger i Dickson) es va poder comprovar que la simple observació d'un grup de treballadores afectava el rendiment

I. Efecte Hawthorne: S'ha trobat en tasques de rendiment (Mayo, 1954).

QÜESTIONS ÈTIQUES DE LA RECERCA EN PO

- ▶ Rellevància del tema: per a l'organització, per a les persones.
- ▶ Explicació de la investigació en una relació contractual.
- ▶ Anonimat, quan s'utilitza cert tipus d'eines.
- ▶ Confidencialitat de la informació.
- ▶ Treball multidisciplinar.
- ▶ Necessitat d'oferir una retroalimentació sobre els resultats.
- ▶ Ús posterior del material obtingut.



PER SABER-NE MES...

- Gil, F. I Alcover, C. M. (coords.) (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Morgan, G. (1986). *Imágenes de la organización*. Madrid: RA-MA.
- Munduate, L. (1997). *Psicología social de la organización. Las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. M^a. (1983). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.
- Peiró, J. M^a. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicossociológicas*. Barcelona: PPU.
- Quijano, S. D. de (1993). *La psicología social de las organizaciones: fundamentos*. Barcelona: PPU.
- Schein, E. H. (1980). *Psicología de la organización*. México: Prentice-Hall, 1983 (3^a ed. en inglés), caps. 1-2.
- Weick, K. E. (1969). *Psicología social del proceso de organización*. México: Fondo Educativo Interamericano, 1982.
-

