

ÍNDICE SISTEMÁTICO

	<u>PÁGINA</u>
Sumario	5
Nómina de autores	7
Unidad didáctica 1. La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante	9
Objetivos de la Unidad	11
1. Introducción	12
2. Transformaciones en el entorno socioeconómico, tecnológico y societal relevantes para la actividad laboral	13
2.1. Las nuevas condiciones socioeconómicas	14
2.2. La innovación tecnológica	16
2.3. Las nuevas condiciones sociales	17
3. Caracterización y cambios en el mercado laboral	19
3.1. La segmentación del mercado laboral: mercados laborales primario (interno) y secundario	20
3.2. La flexibilidad laboral creciente y sus implicaciones sobre la segmentación del mercado laboral	21

3.3. La flexibilidad laboral funcional: cualificaciones y competencias	22
3.4. Los tipos de trabajadores	23
3.5. La dualización del mercado laboral y el trabajo precario	24
3.6. Un mercado laboral con progresiva individualización de las relaciones laborales	25
4. Las transformaciones de las empresas	26
5. Los nuevos trabajadores	28
6. Los cambios en la actividad laboral. ¿Qué es trabajar hoy?	29
7. Aportaciones de la psicología del trabajo	33
7.1. Definición de psicología y de psicología del trabajo	33
7.2. La psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos ..	34
7.3. Antecedentes e historia de la psicología del trabajo y de las organizaciones	35
7.4. El desarrollo de la psicología del trabajo y las organizaciones en España .	41
7.5. Perspectivas en la formación en psicología del trabajo a partir del modelo de referencia de la ENOP	44
7.6. Los campos de aplicación de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos	47
8. Plan del presente curso	49
Actividades de autocomprobación	51
Referencias bibliográficas	53
Unidad didáctica 2. Condiciones de trabajo y clima laboral	55
Objetivos de la Unidad	56
1. Introducción	58
2. Clasificación de las condiciones de trabajo: una propuesta integradora	58
3. Condiciones ambientales del trabajo	61
3.1. Las condiciones físicas del lugar de trabajo	61
3.1.1. El ruido	62
3.1.2. Condiciones de iluminación y otros aspectos relacionados con la visión	63
3.1.3. La temperatura: calor, frío y cambios repentinos	65
3.1.4. Otras condiciones físicas relevantes	67
3.2. Las condiciones espacio-geográficas en el lugar de trabajo	67
3.3. El diseño del puesto de trabajo	70
4. Condiciones temporales del trabajo	72

5. Condiciones relacionadas con la carga de trabajo: la fatiga	77
6. Clima laboral	79
6.1. Definición del clima laboral	79
6.2. Medición del clima laboral	83
Actividades de auto comprobación	85
Referencias bibliográficas	89
Unidad didáctica 3. Tareas, roles, puestos y ocupaciones	93
Objetivos de la Unidad	95
1. Introducción	97
2. Delimitación conceptual	97
2.1. Tarea	98
2.1.1. Estructura de la tarea	99
2.2. Puesto	100
2.3. Rol	102
2.3.1. Conductas extra-rol	103
2.3.2. Innovación de rol	105
2.4. Ocupación	105
3. Estudio de las tareas	106
3.1. Aproximación desde las características de la tarea	107
3.2. Aproximación de las habilidades requeridas	110
3.3. Aproximación de los requerimientos de conducta	112
3.4. Aproximación de la descripción de conducta	114
4. Diseño de puestos	114
4.1. El contenido de puestos de trabajo	114
4.2. Análisis y descripción de puestos de trabajo	116
5. ¿Cómo se transmite un rol?	118
5.1. Modelos de adopción de rol	118
5.1.1. Modelo de roles fijos	118
5.1.2. Modelo de episodio de rol (Kahn et ál. 1964)	119
5.2. Modelos de elaboración de rol	121
5.2.1. Modelo de elaboración de rol de Graen	121
5.2.2. Modelo de la organización diádica (Graen y Scandura, 1987) ..	123

6. Factores que afectan al proceso de adopción de roles	124
7. Problemas en el desempeño de un rol	125
7.1. Localización de rol. ¿Cómo saber cuál es el rol adecuado?	125
7.2. Ambigüedad de rol y conflicto de rol	125
7.3. Sobrecarga y empobrecimiento de rol	127
8. Estudio de las ocupaciones	127
8.1. Clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO)	127
8.2. Diccionario de títulos ocupacionales y clasificaciones relacionadas (DOT) ..	129
Actividades de auto comprobación	130
Referencias bibliográficas	134
Unidad didáctica 4. Motivación laboral	137
Objetivos de la Unidad	139
1. Introducción: ¿por qué es interesante estudiar la motivación laboral?	141
2. Teorías de la motivación	143
2.1. Teorías del contenido	143
2.1.1. Necesidades de McClelland	144
2.1.2. La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	145
2.1.3. Teoría de los dos factores de Herzberg	147
2.2. Teorías de proceso	149
2.2.1. Teoría del refuerzo	149
2.2.2. Teorías de la expectativa-valencia	149
2.2.3. Teoría de la equidad	153
2.2.4. Teoría del establecimiento de objetivos	156
3. Estrategias motivacionales	158
3.1. Un modelo integrador (Cascio, 1993)	158
3.1.1. Definición del rendimiento	159
3.1.2. Facilitación del rendimiento	160
3.1.3. Estimulación del rendimiento	160
3.2. Estrategias motivacionales más frecuentes	161
3.2.1. Sistema retributivo	161
3.2.1.1. El nivel salarial o el logro de la competitividad externa	161

3.2.1.2. La estructura salarial o el logro de la equidad interna	162
3.2.1.3. La retribución individual y la necesidad de vincularla al rendimiento de los empleados	162
3.2.2. Diseño de puestos	163
3.2.3. Participación de los empleados	166
Actividades de auto comprobación	168
Referencias bibliográficas	175
Unidad didáctica 5. Ajuste persona-trabajo	177
Objetivos de la Unidad	179
1. Introducción	181
2. Delimitación conceptual	182
3. Modalidades del ajuste persona-trabajo	184
3.1. Contenido del ajuste	185
3.2. Criterio de la comparación	186
3.3. Forma de la evaluación	187
3.4. Dimensión temporal	187
3.5. Naturaleza y forma de la relación con otras variables	188
4. Perspectivas para estudiar el ajuste persona-trabajo	189
4.1. Perspectiva del estrés laboral	190
4.1.1. Modelo de estrés de la Escuela de Michigan	190
4.1.2. Modelo cibernético de estrés y afrontamiento	192
4.2. Perspectiva vocacional	192
4.2.1. Teoría del ajuste laboral de Minnesota	192
4.2.2. Teoría de la elección vocacional de Holland	193
4.3. Perspectiva de la socialización	196
4.3.1. Modelo de socialización organizacional múltiple (Fieldman, 1981)	197
4.3.2. Modelo de desarrollo del rol laboral (Whitely, Peiró y Sarchielli, 1992)	198
4.4. Perspectiva de la motivación y la satisfacción laboral	199
5. Otras aportaciones	200
5.1. Modelos de ajuste individuo-organización	200
5.2. Selección, asignación y clasificación	201

5.3. Formación y entrenamiento	201
5.4. Impacto del cambio tecnológico	202
6. Ajuste persona-trabajo como proceso de adaptación continua a los cambios ..	202
7. Consecuencias del ajuste persona-trabajo	204
Actividades de autocomprobación	205
Referencias bibliográficas	210
Unidad didáctica 6. Actividad laboral y desempeño	211
Objetivos de la Unidad	213
1. Introducción	215
2. Concepto de desempeño laboral	215
2.1. Conductas propias del rol y conductas extra-rol	217
3. Antecedentes del desempeño laboral	218
4. La evaluación del desempeño laboral	220
4.1. Etapas para la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño ..	220
4.2. Condiciones organizacionales para el éxito de un sistema de evaluación del desempeño	222
5. El diseño de la evaluación del rendimiento	224
5.1. Propósitos de la evaluación del rendimiento	225
5.2. Objeto de la evaluación del rendimiento	226
5.2.1. ¿Evaluar resultados o desempeños?	227
5.2.2. ¿Utilizar criterios simples, múltiples o compuestos?	228
5.2.3. ¿Evaluar rasgos o conductas?	230
5.2.4. Agentes de la evaluación del rendimiento	230
5.2.5. Técnicas para la evaluación del rendimiento	232
5.2.6. Las técnicas objetivas	233
5.2.7. Técnicas subjetivas	234
5.2.8. Limitaciones de las técnicas subjetivas	237
5.3. Efectos de la evaluación del desempeño	239
Anexo 1. Ejemplo de una escala de conductas observadas (Díaz de Quijano, 1994) ...	240
Anexo 2. Ejemplo de una escala de conductas esperadas (Díaz de Quijano, 1994) ..	241
Actividades de autocomprobación	242
Referencias bibliográficas	249

Unidad didáctica 7. Respuestas afectivas en el trabajo: satisfacción, emociones y estados de ánimo	251
Objetivos de la Unidad	253
1. Introducción	254
2. Delimitación conceptual	255
2.1. La satisfacción laboral: concepto y medida	256
2.2. Afecto, estado de ánimo y emoción	259
3. Generación de estados afectivos en el trabajo	262
3.1. Diferencias individuales	262
3.2. Eventos y condiciones de trabajo	264
3.3. Las relaciones interpersonales y el trabajo emocional	266
3.4. El papel del grupo de trabajo	268
3.5. El liderazgo	270
3.6. Variables a escala organizativa	272
4. Consecuencias de las emociones y los estados de ánimo	273
4.1. Juicios y actitudes	274
4.2. Resolución creativa de problemas	274
4.3. Conductas de ayuda	275
4.4. Desempeño general	275
4.5. Negociación	275
4.6. Conductas de abandono	276
4.7. Cohesión del grupo	276
5. Algunas implicaciones prácticas	277
Actividades de autocomprobación	279
Referencias bibliográficas	282
Unidad didáctica 8. Socialización laboral y significado del trabajo .	285
Objetivos de la Unidad	287
Introducción	289
1. Socialización, socialización laboral y socialización organizacional	289
2. La socialización como proceso continuo de influencia bidireccional	291

3. Etapas de la socialización laboral	293
3.1. Etapa de socialización anticipatoria	293
3.2. Etapa de encuentro	294
3.3. Etapa de cambio y adquisición	295
4. Tácticas de la socialización organizacional	296
4.1. La propuesta de clasificación de las tácticas de socialización de Van Maanen y Schein (1979)	296
5. Respuestas de las personas al ambiente	299
6. Concepto y dimensiones del significado del trabajo	300
6.1. Centralidad del trabajo	301
6.1.1. Centralidad absoluta y centralidad relativa del trabajo	301
6.1.2. Centralidad del trabajo en general y centralidad del trabajo actual	302
6.2. Orientación normativa hacia el trabajo	303
6.3. Los valores laborales	305
Actividades de autocomprobación	311
Referencias bibliográficas	320
Unidad didáctica 9. Trabajo en grupo	323
Objetivos de la Unidad	324
1. Introducción	325
2. El trabajo en grupo: definición	325
3. ¿Qué hace un grupo de trabajo?: la tarea grupal o colectiva	326
4. ¿Qué se necesita para trabajar en grupo?: los recursos individuales	328
5. ¿Cómo se trabaja en grupo?: los procesos de interacción grupal	332
5.1. La fase de formación	333
5.2. La fase de funcionamiento	335
6. Cómo mejorar el trabajo en grupo	337
6.1. La eficacia grupal	337
6.2. Intervenciones para la mejora del trabajo en grupo	339
6.2.1. El diseño del grupo	339
6.2.2. Estrategias para mejorar el funcionamiento del grupo	341

Conceptos básicos a retener	347
Actividades de auto comprobación	348
Referencias bibliográficas	355
Unidad didáctica 10. Calidad de vida laboral	357
Objetivos de la Unidad	359
1. Introducción	361
2. Delimitación conceptual	362
2.1. El movimiento de la calidad de vida laboral: un poco de historia	362
2.2. Principales criterios para una definición de calidad de vida laboral ...	367
2.3. La calidad de vida laboral como proceso dinámico	369
2.4. ¿Qué es, pues, la calidad de vida laboral?	372
3. Evaluación de las dimensiones de la calidad de vida laboral	373
4. El sistema de trabajo como antecedentes de la calidad de vida laboral	376
4.1. Contenido del puesto de trabajo	376
4.2. Tecnología	377
4.3. Personal	377
4.4. Supervisión y estilos de dirección	377
4.5. Políticas y prácticas de dirección	378
4.6. Otros aspectos	378
5. Relaciones entre calidad de vida laboral y otras facetas de la vida	378
5.1. Modelo de transferencia o efecto de desbordamiento	379
5.2. Modelo de compensación	379
5.3. El modelo de segmentación	379
5.4. El modelo de acomodación	380
6. Relaciones de la calidad de vida laboral con la eficacia y la productividad de la empresa	380
7. Implicaciones del paradigma de la calidad de vida laboral para las prácticas de gestión de recursos humanos	382
8. Algunas implicaciones prácticas	384
Actividades de auto comprobación	385
Referencias bibliográficas	388