

# ÍNDICE SISTEMÁTICO

	<u>PÁGINA</u>
Sumario .....	5
Nómina de autores .....	7
<b>Unidad didáctica 1.</b> 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 autoevaluación .....	51
Referencias bibliográficas .....	53
<b>Unidad didáctica 2. Condiciones de trabajo y clima laboral .....</b>	<b>55</b>
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
<b>Unidad didáctica 3. Tareas, roles, puestos y ocupaciones .....</b>	<b>93</b>
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



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
<b>Unidad didáctica 5. Ajuste persona-trabajo .....</b>	<b>177</b>
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
<b>Unidad didáctica 6. Actividad laboral y desempeño .....</b>	<b>211</b>
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

<b>Unidad didáctica 7. Respuestas afectivas en el trabajo: satisfacción, emociones y estados de ánimo .....</b>	<b>251</b>
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
 <b>Unidad didáctica 8. Socialización laboral y significado del trabajo .</b>	 <b>285</b>
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
<b>Unidad didáctica 9. Trabajo en grupo .....</b>	<b>323</b>
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
<b>Unidad didáctica 10. Calidad de vida laboral .....</b>	<b>357</b>
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