

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
Teoría y práctica

Consulte nuestra página web: www.sintesis.com
En ella encontrará el catálogo completo y comentado



Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
Teoría y práctica

SANTIAGO PEREDA
FRANCISCA BERROCAL
MIGUEL A. ALONSO



Reservados todos los derechos. Está prohibido, bajo las sanciones penales y el resarcimiento civil previstos en las leyes, reproducir, registrar o transmitir esta publicación, íntegra o parcialmente, por cualquier sistema de recuperación y por cualquier medio, sea mecánico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o por cualquier otro, sin la autorización previa por escrito de Editorial Síntesis, S. A.

© Santiago Pereda
Francisca Berrocal
Miguel A. Alonso

© EDITORIAL SÍNTESIS, S. A.
Vallehermoso, 34. 28015 Madrid
Teléfono 91 593 20 98
<http://www.sintesis.com>

ISBN: 978-84-975658-1-3
Depósito Legal: M. 28.433-2008

Impreso en España - Printed in Spain

Índice

<i>Introducción</i>	11
---------------------------	----

Parte I *Contexto de la Psicología del trabajo*

1. Marco conceptual e histórico	15
1.1. Qué es la Psicología del trabajo	15
1.2. Definición de Psicología del trabajo	23
1.3. Dónde desarrolla su actividad el psicólogo del trabajo	24
1.4. Principales técnicas utilizadas	26
1.5. Un paseo por la historia	27
1.5.1. Antecedentes, 27. 1.5.2. La Primera Guerra Mundial, 31. 1.5.3. El desarrollo posterior y el futuro, 32. 1.5.4. Historia de la Psicología del trabajo en España, 36.	
2. Áreas de actuación	43
2.1. Introducción	43
2.2. Psicología del trabajo y gestión de Recursos Humanos	44
2.2.1. Las personas como recurso competitivo, 46. 2.2.2. La dirección de Recursos Humanos en el organigrama empresarial, 47. 2.2.3. Enfoque proactivo de Recursos Humanos, 49. 2.2.4. Gestión integrada de Recursos Humanos, 50. 2.2.5. Enfoque de competencias en la gestión de Recursos Humanos, 61.	
2.3. Otras áreas de actuación del psicólogo del trabajo	71
2.4. Caso práctico. La gestión integrada de Recursos Humanos: la empresa “Piel Bella Cara Bella”	73

3. Aspectos legales y económicos	77
3.1. Introducción	77
3.2. Aspectos legales	77
3.2.1. <i>La Constitución Española</i> , 78. 3.2.2. <i>El Estatuto de los Trabajadores</i> , 80.	
3.3. Aspectos económicos	86
3.3.1. <i>Tipos de costes</i> , 86. 3.3.2. <i>Proceso de cálculo de los costes</i> , 88.	
3.4. Caso práctico. Determinación de costes: la empresa “Chapuzas en 24 horas”	110

Parte II

Los puestos de trabajo

4. Análisis de puestos de trabajo	115
4.1. Introducción	115
4.2. Concepto y objetivo del análisis de puestos de trabajo	116
4.3. Aplicaciones del análisis	118
4.4. Criterios del análisis	120
4.5. Proceso del análisis	121
4.5.1. <i>Definir las aplicaciones</i> , 122. 4.5.2. <i>Preparar los materiales</i> , 138.	
4.5.3. <i>Formación de los analistas</i> , 149. 4.5.4. <i>Informar sobre el programa</i> , 149. 4.5.5. <i>Recogida y análisis de datos</i> , 149. 4.5.6. <i>Elaborar las descripciones de los puestos de trabajo</i> , 150. 4.5.7. <i>Control del proceso y de los resultados</i> , 151.	
4.6. Procedimientos de análisis	151
4.7. Caso práctico. Análisis y descripción de puestos de trabajo en la empresa “Bepea”	154
5. Valoración de puestos de trabajo	157
5.1. Introducción	157
5.2. Concepto y aplicaciones de la valoración	157
5.3. El proceso de valoración	160
5.4. Métodos de valoración	166
5.4.1. <i>Métodos cualitativos</i> , 166. 5.4.2. <i>Métodos cuantitativos</i> , 170.	
5.5. Caso práctico. Valoración de puestos de trabajo en el Ayuntamiento “Almendros Floridos”	191

Parte III

Las personas

6. <i>Evaluación del personal en Psicología del trabajo</i>	195
6.1. Introducción	195
6.2. Concepto de variable	195
6.3. Regresión y predicción	197
6.4. Análisis psicométrico de un instrumento de medida	203
6.4.1. <i>Fiabilidad de la medida</i> , 203. 6.4.2. <i>Validez de la medida</i> , 205.	
6.4.3. <i>Análisis estadístico de los ítems</i> , 207.	
6.5. La evaluación del personal	209
7. <i>Evaluación del personal en el enfoque del rasgo</i>	217
7.1. Concepto de rasgo: su aplicación y utilidad en Psicología del trabajo	217
7.2. Principales rasgos evaluados en Psicología del trabajo y técnicas de medida	220
7.2.1. <i>Rasgos intelectuales y su medida</i> , 222. 7.2.2. <i>Rasgos temperamentales y su evaluación</i> , 232. 7.2.3. <i>Rasgos motivacionales: los intereses y su evaluación</i> , 240.	
7.3. El proceso de evaluación del personal en el enfoque del rasgo	240
7.4. La elaboración del perfil del puesto en el enfoque del rasgo	241
7.5. Caso práctico. Determinación de pruebas de evaluación en el enfoque de rasgos	245
8. <i>Evaluación y desarrollo de competencias</i>	247
8.1. Introducción	247
8.2. Elaboración del perfil de exigencias basado en competencias	249
8.3. Pruebas situacionales	263
8.3.1. <i>Elaboración de pruebas situacionales</i> , 264. 8.3.2. <i>El juego de roles (role playing)</i> , 269. 8.3.3. <i>El método del caso</i> , 273. 8.3.4. <i>Juegos de empresa</i> , 276. 8.3.5. <i>La bandeja de llegada (in basket)</i> , 277. 8.3.6. <i>Ejercicios de presentación</i> , 279.	
8.4. Pruebas profesionales	280
8.5. Simulaciones	281

8.6. Discusión de grupo	282
8.7. Entrevista de competencias	286
8.8. Caso práctico. La elaboración de perfiles de exigencias en la empresa “Deportes con Marcha”	294
9. Reclutamiento y selección del personal	301
9.1. Introducción	301
9.2. Concepto de reclutamiento y selección del personal	301
9.3. Contexto de la selección de personal	304
9.4. Modelo general de selección de personal	306
9.5. Proceso de reclutamiento y selección del personal	311
9.5.1. Aspectos previos: descripción y elaboración del perfil de exigencias del puesto, 311. 9.5.2. Proceso de reclutamiento, 312. 9.5.3. Proceso de selección de personal, 322.	
9.6. Caso Práctico. La selección de un técnico de formación y desarrollo para la empresa “Sanfran”	347
10. Psicología del trabajo y formación del personal	351
10.1. Introducción	351
10.2. Concepto de formación	351
10.3. Valor estratégico de la formación	355
10.4. La formación del personal como proceso	359
10.5. Métodos de formación	368
10.6. Méodos didácticos en formación presencial	368
10.6.1. Métodos verbales, 368. 10.6.2. Métodos participativos, 373.	
10.7. Métodos didácticos en teleformación	395
10.7.1. Métodos centrados en la transmisión de la información, 395. 10.7.2. Métodos centrados en la actividad de los formandos, 405.	
10.8. Caso práctico. La empresa “Deportes con Marcha”	408
11. Evaluación del rendimiento y del potencial	413
11.1. Introducción	413
11.2. Proceso de evaluación del rendimiento	416

11.3. El ciclo anual de evaluación del rendimiento	424
<i>11.3.1. Entrevista inicial, 425. 11.3.2. Entrevista de revisión de progresos, 427. 11.3.3. Entrevista anual de evaluación del rendimiento, 429. 11.3.4. En busca de mejoras en el ciclo de evaluación, 429. 11.3.5. Errores en las entrevistas de evaluación del rendimiento, 432. 11.3.6. La evaluación de 360º, 433.</i>	
11.4. Evaluación del potencial	435
<i>11.4.1. Proceso de evaluación del potencial, 437. 11.4.2. Centros de evaluación, 439.</i>	
11.5. Caso práctico. La evaluación del rendimiento en “La Mejor Empresa de Investigación de Mercados”	441
12. Satisfacción y clima laboral	443
12.1. Introducción	443
12.2. Concepto de clima laboral y beneficios de los estudios de clima	443
12.3. Condiciones para el éxito de un estudio de clima laboral	444
12.4. Indicadores del clima laboral	445
<i>12.4.1. Indicadores indirectos, 446. 12.4.2. Indicadores directos: los estudios de clima laboral, 447.</i>	
12.5. Satisfacción y clima laboral	455
12.6. Intervenciones para mejorar el clima laboral	459
<i>12.6.1. Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la falta de claridad en los objetivos, roles y funciones del personal, 459. 12.6.2. Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la dimensión de recompensas, 461. 12.6.3. Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la autonomía y el desarrollo profesional de los empleados, 461. 12.6.4. Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la innovación y la creatividad, 462. 12.6.5. Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con las relaciones con los compañeros, 463. 12.6.6. Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la motivación, 463.</i>	
12.7. Motivación laboral	463
<i>12.7.1. Necesidades y motivación, 464. 12.7.2. Motivación intrínseca y extrínseca, 466. 12.7.3. Autoestima, autoeficacia y motivación, 467. 12.7.4. Estímulos motivacionales, 468.</i>	
12.8. Caso práctico. Clima laboral en “La Mejor Empresa de Investigación de Mercados”	469

Anexo: Soluciones a los casos prácticos	473
Caso práctico del capítulo 2. La gestión integrada de Recursos Humanos: la empresa “Piel Bella Cara Bella”	473
Caso práctico del capítulo 3. Determinación de costes: la empresa “Chapuzas en 24 horas”	476
Caso práctico del capítulo 4. Análisis y descripción de puestos de trabajo en la empresa “Bepea”	479
Caso práctico del capítulo 5. Valoración de puestos de trabajo en el Ayuntamiento “Almendros Floridos”	486
Caso práctico del capítulo 7. Determinación de pruebas de evaluación en el enfoque de rasgos	493
Caso práctico del capítulo 8. La elaboración de perfiles de exigencias en la empresa “Deportes con Marcha”	494
Caso práctico del capítulo 9. La selección de un técnico de formación y desarrollo para la empresa “Sanfran”	499
Caso práctico del capítulo 10. La Empresa “Deportes con Marcha”	503
Caso práctico del capítulo 11. La evaluación del rendimiento en “La Mejor Empresa de Investigación de Mercados”	512
Caso práctico del capítulo 12. Clima laboral en “La Mejor Empresa de Investigación de Mercados”	515
 Bibliografía	 519