

**BASES DE PSICOLOGÍA  
DEL TRABAJO PARA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS**



**Q**ueda 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](http://www.cedro.org)) vela por el respeto de los citados derechos.

# **BASES DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO PARA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Santiago Pereda Marín  
Francisca Berrocal Berrocal  
Miguel A. Alonso García



Consulte nuestra página web: [www.sintesis.com](http://www.sintesis.com)  
En ella encontrará el catálogo completo y comentado

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 Marín  
Francisca Berrocal Berrocal  
Miguel A. Alonso García

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

ISBN: 978-84-995882-1-6  
Depósito Legal: M. 1.376-2014

Impreso en España - Printed in Spain

# Índice

<i>Prólogo</i> .....	9
<b>1. <i>La Psicología del Trabajo: marco conceptual e histórico</i></b> .....	11
1.1. Psicología del Trabajo: disciplina científica y aplicada.....	11
1.2. Psicología del Trabajo y la teoría de sistemas .....	14
1.3. Psicología del Trabajo: terminología y objeto .....	16
1.4. Concepto de trabajo .....	18
1.5. Definición de Psicología del Trabajo .....	20
1.6. Ámbito de la Psicología del Trabajo .....	21
1.7. Áreas de actuación en Psicología del Trabajo .....	23
1.7.1. Psicología del Trabajo y recursos humanos.....	24
1.7.2. Otras áreas de actuación en Psicología del Trabajo .....	33
1.8. Principales técnicas utilizadas en Psicología del Trabajo.....	35
1.9. Un paseo por la historia de la Psicología del Trabajo .....	36
1.9.1. Antecedentes de la Psicología del Trabajo.....	36
1.9.2. La Primera Guerra Mundial.....	38
1.9.3. El desarrollo posterior y el futuro.....	40
1.9.4. Un vistazo a la historia de la Psicología del Trabajo en España ...	44
<b>2. <i>El análisis y descripción de puestos de trabajo</i></b> .....	51
2.1. Introducción.....	51
2.2. Concepto y objetivo del análisis de puestos de trabajo.....	53
2.3. Aplicaciones del análisis de puestos de trabajo en Psicología del Trabajo	55

2.4. Criterios del análisis de puestos de trabajo.....	57
2.5. El proceso de análisis de puestos de trabajo .....	58
2.5.1. Definir las aplicaciones del análisis de puestos de trabajo .....	59
2.5.2. Preparar los materiales necesarios para el análisis y descripción de los puestos .....	77
2.5.3. Formación de los analistas .....	89
2.5.4. Informar sobre el programa .....	90
2.5.5. Recogida y análisis de datos .....	90
2.5.6. Elaborar las descripciones de los puestos de trabajo.....	91
2.5.7. Control del proceso y de los resultados .....	92
2.6. Procedimientos de análisis de puestos de trabajo .....	93
3. <i>La valoración de puestos de trabajo</i> .....	97
3.1. Introducción.....	97
3.2. Concepto y aplicaciones de la valoración de puestos de trabajo .....	98
3.3. El proceso de valoración de los puestos de trabajo .....	101
3.4. Métodos de valoración de puestos de trabajo .....	108
3.4.1. Métodos cualitativos.....	109
3.4.2. Métodos cuantitativos .....	114
4. <i>Las competencias y la elaboración de perfiles de exigencia</i> .....	137
4.1. Introducción.....	137
4.2. Concepto de competencia.....	138
4.3. Componentes de las competencias .....	143
4.4. Aportaciones del enfoque de competencias a la gestión de recursos humanos	146
4.5. Los perfiles de exigencias.....	148
4.5.1. El proceso de elaboración de los perfiles de exigencias basados en competencias .....	149
5. <i>Los rasgos y su evaluación</i> .....	177
5.1. El concepto de rasgo: su aplicación y utilidad en Psicología del Trabajo	177
5.2. Principales rasgos evaluados en Psicología del Trabajo y técnicas de medida .....	179
5.2.1. Rasgos intelectuales y su medida en Psicología del Trabajo.....	181
5.2.2. Rasgos temperamentales y su evaluación en Psicología del Trabajo .....	192

5.2.3. Los rasgos motivacionales: actitudes, valores e intereses .....	201
5.3. El proceso de evaluación del personal en el enfoque del rasgo.....	207
5.4. La elaboración del perfil del puesto en el enfoque del rasgo.....	208
<b>6. Técnicas de evaluación y desarrollo de competencias .....</b>	<b>213</b>
6.1. Introducción.....	213
6.2. Las pruebas situacionales.....	215
6.2.1. La elaboración de pruebas situacionales .....	216
6.2.2. El juego de roles ( <i>role playing</i> ).....	223
6.2.3. El método del caso .....	227
6.2.4. El juego de empresa.....	229
6.2.5. La bandeja de llegada ( <i>in basket</i> ).....	231
6.2.6. Ejercicios de presentación .....	233
6.3. Las pruebas profesionales .....	234
6.4. Las simulaciones .....	236
6.5. La discusión de grupo .....	236
6.6. La entrevista de competencias .....	241
<b>7. Reclutamiento y selección del personal.....</b>	<b>251</b>
7.1. Introducción.....	251
7.2. Conceptos de reclutamiento y selección del personal.....	251
7.3. El contexto de la selección de personal .....	254
7.4. Modelo general de selección de personal .....	257
7.5. El proceso de reclutamiento y selección del personal .....	262
7.5.1. Aspectos previos: la descripción del puesto y la elaboración del perfil de exigencias del puesto .....	262
7.5.2. El proceso de reclutamiento.....	264
7.5.3. El proceso de selección del personal.....	276
<b>8. Psicología del Trabajo y formación del personal.....</b>	<b>303</b>
8.1. Introducción.....	303
8.2. Concepto de formación .....	303
8.3. El valor estratégico de la formación .....	307
8.4. La formación del personal como proceso.....	311
8.5. Los métodos didácticos en formación .....	321
8.5.1. Los métodos didácticos en formación presencial .....	322

8.5.2. Otros procesos de desarrollo de personas .....	327
8.5.3. Los métodos didácticos en teleformación.....	337
<b>9. <i>La evaluación del rendimiento y del potencial</i> .....</b>	<b>341</b>
9.1. Introducción.....	341
9.2. El proceso de evaluación del rendimiento.....	345
9.3. El ciclo anual de evaluación del rendimiento.....	356
9.3.1. La entrevista inicial.....	356
9.3.2. La entrevista de revisión de progresos.....	359
9.3.3. La entrevista anual de evaluación del rendimiento .....	361
9.3.4. En busca de mejoras en el ciclo de evaluación .....	362
9.3.5. Errores de los evaluadores en la evaluación del rendimiento .....	364
9.3.6. La evaluación de 360° .....	366
9.4. La evaluación del potencial .....	369
9.4.1. El proceso de evaluación del potencial .....	370
<b>10. <i>Satisfacción y clima laboral</i>.....</b>	<b>373</b>
10.1. Introducción.....	373
10.2. Concepto de clima laboral y beneficios de los estudios de clima .....	374
10.3. Condiciones para el éxito de un estudio de clima laboral.....	375
10.4. Indicadores del clima laboral.....	376
10.5. Proceso de realización de un estudio de clima laboral .....	379
10.6. Clima y satisfacción laboral.....	389
10.7. Intervenciones para mejorar el clima laboral.....	393
10.8. Motivación laboral.....	399
10.8.1. Necesidades y motivación.....	400
10.8.2. Motivación intrínseca y motivación extrínseca .....	402
10.8.3. Autoestima, autoeficacia y motivación .....	403
10.8.4. Estímulos motivacionales.....	404
<b><i>Bibliografía</i> .....</b>	<b>407</b>