

## INDICE

<b>Prefacio</b>	XV
<b>1 Parte Fundamentos</b>	2
<b>1. ¿Qué es la psicología industrial y organizacional?</b>	
<b>Modulo 1.1.</b>	
La importancia de la psicología I-O	3
La importancia del trabajo en la vida de las personas	
El concepto de buen trabajo	
¿Cómo contribuye la psicología I-O con la sociedad?	6
¿Qué es la psicología I-O?	
Aspectos demográficos de los psicólogos I-O	9
La SIOP como recurso	
Breve historia de la psicología I-O	10
1876-1930	11
1930-1964	13
Los desafíos de la psicología I-O en el siglo XXI	15
<b>Modulo 1.2.</b>	
¿Cómo puede ayudarle este curso?	17
Prepararse para una carrera en I-O	
Educación y capacitación	19
Ingreso a un programa de posgrado	
<b>Modulo 1.3.</b>	
Aspectos multiculturales y transculturales en la psicología I-O	22
Multiculturalismo	
La naturaleza multicultural del trabajo en e siglo XXI	23
¿Por qué debe ser importante para usted el multiculturalismo?	24
¿Por que es importante el multiculturalismo para la psicología I-O?	25
Teoría de la influencia cultural	
Teoría de Hofstede	26
Reflexiones sobre las teorías de la influencia cultural	29
<b>Modulo 1.4.</b>	
La organización de este libro	32
Temas	
Partes	
Recursos	33
<b>2 Estudio e interpretación de la conducta del trabajador</b>	40
<b>Modulo 2.1.</b>	
Ciencia	41
¿Qué es la ciencia?	
El papel de la ciencia en la sociedad	42
¿Por qué los psicólogos I-O se comprometen con la investigación?	43
<b>Modulo 2.2.</b>	
Investigación	45
Diseño de la investigación	
Métodos de recolección de datos	
Investigación cualitativa y cuantitativa	47
Generalización y control en la investigación	
Generalización	48

Control	49
Ética	50
<b>Modulo 2.3.</b>	
Análisis de datos Estadística descriptiva e inferencial Estadística descriptiva	52
Estadística inferencial Significancia estadística	54
El concepto de poder estadístico Correlación y regresión	55
El concepto de correlación	56
El coeficiente de correlación	57
Correlación múltiple	59
Correlación y causalidad Meta-análisis	60
<b>Modulo 2.4.</b>	
Interpretación Confiabilidad	63
Confiabilidad teste-retest Confiabilidad de formas equivalentes	64
Consistencia interna Confiabilidad ente observaciones	65
Validez	66
Validez de criterio	67
Validez de contenido	69
Validez de constructo	70
La validez y la ley mezcla benéfica	72
<b>Parte 2 Psicología industrial</b>	
<b>3 Diferencias individuales</b>	76
<b>Modulo 3.1.</b>	
Introducción a los diferencias individuales Antecedentes	77
Psicología diferencial, psicometría y psicología I-O	78
Variedad de diferencias individuales	79
<b>Modulo 3.2.</b>	
Capacidades mentales y físicas Una taxonomía de la capacidades	83
Capacidades cognoscitivas La inteligencia como g	89
¿Es importante la g en el trabajo?	90
¿Puede cambiar su nivel de g? Capacidades cognoscitivas mas allá de g	91
Capacidades físicas, sensoriales y psicomotrices Capacidades físicas	93
Capacidades sensoriales Capacidades psicomotrices	95
<b>Modulo 3.3.</b>	
Personalidad e intereses Personalidad	99

Modelo de los cinco factores (M5F)	
Aspectos prácticos relacionados con medidas de la personalidad	103
Intereses vocacionales	105
<b>Modulo 3.4.</b>	
Propuesta de diferencias individuales adicionales	109
Habilidades	
Conocimiento	
Experiencia	115
Competencias	
Inteligencia emocional	116
Identificación de diferencias individuales: pozos de sondeo	117
<b>4 Evaluación de individuos</b>	120
<b>Modulo 4.1.</b>	121
Fundamentos de evaluación	
Pasado y presente de las pruebas	
¿Qué es una prueba?	
¿Cual es el significado de la calificación de una prueba?	123
Los usuarios y la interpretación de pruebas	
¿Qué es una batería de pruebas?	124
Categorías de pruebas	
Pruebas de velocidad versus pruebas de poder	126
Pruebas grupales versus individuales	
Pruebas de lápiz-papel versus pruebas de ejecución	127
Donde encontrar pruebas	
Pruebas y cultura	128
<b>Modulo 4.2.</b>	
Procedimientos de evaluación tradicionales	132
Procedimientos para evaluar capacidades	
Pruebas de capacidad cognoscitiva	
Pruebas de conocimiento	
Pruebas de capacidades físicas	134
Capacidades psicomotrices	
Personalidad	136
Inteligencia emocional	
Intereses y valores	137
<b>Modulo 4.3.</b>	
Otros métodos de evaluación	140
Contenido versus proceso	
Evaluación individual	
Entrevistas	
Contenido de la entrevista	143
Procesos de la entrevista	
Centros de evaluación	144
Pruebas situacionales y de muestra de trabajo o simulación	
Pruebas de muestras de trabajo o simulación	147
Datos bibliográficos	149
Calificaciones y cartas de recomendación	152
<b>Modulo 4.4.</b>	
Tópicos especiales en evaluación	154

Incremento de la validez Practicas de evaluación controversiales	
Grafología El polígrafo	155
Pruebas de alcohol y drogadicción	157
Pruebas de integridad Evaluación basada en computadora	160
Pruebas adaptables a computadora	161
5 Entendimiento el desempeño	163
<b>Modulo 5.1.</b> Modelo básico del desempeño Modelo de desempeño laboral de Campbell	164
Deficiencia y contaminación de criterio	168
<b>Modulo 5.2.</b> Extensiones del modelo básico del desempeño Desempeño de la tarea versus desempeño contextual	170
Tipos de medidas del desempeño	172
Desempeño adaptativo	173
El caso del desempeño experto	174
Limitantes en el desempeño	176
<b>Modulo 5.3.</b> Análisis de puestos: propiedades fundamentales y prácticas Breve historia del análisis de puestos	180
Tipos de análisis de puestos	183
¿Como se hace un análisis de puestos?	184
<b>Modulo 5.4.</b> Análisis de puestos: nuevos desarrollos Monitoreo electrónico del desempeño como parte de una análisis de puestos	185
Análisis de la tarea cognoscitiva	188
El contexto del trabajo	189
Un nuevo suplemento a los instrumentos de análisis de puestos: el personality-related position requirements form (PRF)	190
Resumen del proceso de análisis de puestos	193
Ejemplo de un instrumento de análisis de puestos por computadora	195
O*NET	196
Modelamiento de competencias	198
<b>Módulo 5.5.</b> Valuación de puestos, comparación de valores y aspectos legales Valuación de puestos	199
Ejemplo de Valuación de puestos Análisis de puestos y legislación en el ejemplo	202
6 Evaluación del desempeño	205
<b>Modulo 6.1.</b> Conceptos básicos en la evaluación del desempeño Usos de la información sobre el desempeño Tipos de datos del desempeño	208
Relaciones entre las medidas del desempeño Evaluación del desempeño práctico	209
	210

Monitoreo electrónico del desempeño	211
Administración del desempeño	212
Percepción de equidad en la evaluación del desempeño	214
<b>Modulo 6.2.</b>	
Calificación del desempeño: sustancia Acercamiento al sistema de calificación	217
Teorías a la calificación del desempeño	219
Importancia de la calificación del desempeño Calificaciones globales del desempeño	220
Calificación por rasgos Calificación con base en la tarea Métodos de incidentes críticos	221
Calificación del desempeño contextual y adaptativo Características estructurales de las escalas de calificación del desempeño	222
Formatos de calificación Escalas graficas de calificación Listas de verificación	224
Calificación conductual	226
Métodos de comparación de empleados	229
Conclusiones sobre los formatos de calificación del desempeño	230
<b>Modulo 6.3.</b>	
Calificación del desempeño: proceso Fuentes de calificación Supervisores	232
Pares Autoevaluación	233
Calificaciones por subordinados Calificaciones por clientes y proveedores Sistemas de 360 grados	234
Distorsiones en la calificaciones Error de indulgencia/severidad Efecto de halo Capacitación de evaluadores	236
Entrenamiento administrativo Entrenamiento psicométrico Entrenamiento del marco de referencias	237
Confiabilidad y validez de las calificaciones Confiabilidad	238
Validez	239
<b>Modulo 6.4.</b>	
Contexto social y legal de la evaluación del desempeño La motivación para evaluar	240
Metas del evaluador Metas organizacionales Conflictos de metas	241
Realimentación del desempeño	242
Critica destructiva	243
Realimentación de 360 grados	244

Evaluación del desempeño y cultura	245
Evaluación del desempeño y la ley	246
<b>Evaluación del desempeño y los grupos protegidos</b>	249
<b>7 Decisiones de personal</b>	252
<b>Modulo 7.1.</b>	
Aspectos conceptuales en personal	253
Perspectiva estratégica de personal	
El impacto de las prácticas de personal en el funcionamiento de al empresa	257
Los participantes en el proceso de personal	
Evaluación del desempeño	
Trabajadores	
Candidatos	258
Perspectiva internacional de personal	259
<b>Modulo 7.2.</b>	
Evaluación de los resultados de personal	
Validez	262
Proporción de selección	
Errores de predicción y errores de corte	263
Determinación de puntajes de corte	265
Costo beneficio	266
Equidad	268
<b>Modulo 7.3.</b>	
Aspectos prácticos en personal	
Modelo de personal	271
Integral	
Compensatorio	272
Combinación de la información	
Toma de decisiones estadística versus clínica	273
El sistema de obstáculos para la combinación de puntajes	
Combinación de puntajes por regresión (enfoque compensatorio)	274
Bandas de calificación	275
Normalización por subgrupos	277
Selección versus ubicación	278
Terminación de la relación laboral	279
Toma de decisiones	
Proyectos de personal a gran escala	280
Proyectos de personal en pequeña escala	281
<b>Modulo 7.4.</b>	
Aspectos legales en las decisiones de personal	284
Cargos por discriminación en el empleo	
Teorías de discriminación	
Discriminación Intencional o tratamiento adverso	285
Discriminación no Intencional o impacto adverso	
<b>8 Capacitación y desarrollo</b>	291
<b>Modulo 8.1.</b>	
Fundamentos de capacitación y aprendizaje	292
Capacitación y aprendizaje y desempeño	293
Análisis de necesidades de capacitación	294

El proceso de aprendizaje en la capacitación	
Características de los capacitados	297
Teorías del aprendizaje y de la motivación aplicadas a la capacitación	298
Principios de aprendizaje	301
Organizaciones de aprendizaje	304
<b>Modulo 8.2.</b>	
Contenido y métodos de capacitación	308
Métodos de capacitación	
Métodos de capacitación en el lugar de trabajo	
Métodos de capacitación fuera del lugar de trabajo	309
Aprendizaje a distancia y capacitación por computadora	311
Capacitación del pensamiento crítico	312
Transferencia de la capacitación	313
<b>Modulo 8.3.</b>	
Evaluación de programas de capacitación	
Evaluación de la capacitación	316
Criterios en la capacitación	
Análisis costo-beneficio	
Validez de los programas de capacitación	318
Diseños de evaluación de la capacitación	319
Tópicos especiales en evaluación de la capacitación	
Aspectos de la igualdad de oportunidades para el empleo en la capacitación	321
Capacitación/coaching en pruebas	322
<b>Modulo 8.4.</b>	
Programas de capacitación especializados	325
Desarrollo gerencial	
Centros de evaluación	
Realimentación de 360 grados	326
Coaching	
Capacitación informal	327
Programas de capacitación especializados	
Capacitación en prevención del acoso sexual	329
Capacitación en aspectos éticos	330
<b>3 Parte Psicología organizacional</b>	
<b>9 La motivación en el trabajo</b>	336
<b>Modulo 9.1.</b>	
Introducción a la motivación	337
Al posición de la motivación en la psicología	
Breve historia de la teoría de la motivación en la psicología	339
Metáforas de la motivación	
La persona como maquina	340
La persona como dios	
Significado e importancia en el escenario laboral	
Motivación y desempeño	342
La motivación y el equilibrio trabajo-vida	
La motivación y las actitudes	
La motivación y la personalidad	343
<b>Modulo 9.2.</b>	346

Teorías de la motivación: aproximada clásicas	
Teorías de la persona como maquina	
Una teoría mecánica interna: la teoría de necesidades de Maslow	
Teoría mecánica externa: la teoría del reforzamiento	349
Teorías de las personas como dios: el modelo del científico	
Teoría VIE de Vroom	350
Teoría de la disonancia	
Teoría de al equidad	352
<b>Modulo 9.3.</b>	
Enfoques modernos de la motivación ene l trabajo	355
La persona intencional	
Teoría del establecimiento de metas	
Teoría del control y el concepto de auto-regulación	359
El concepto de auto-eficacia en la teoría moderna de la motivación	360
Teoría de la acción	362
Temas comunes en los enfoques modernos	364
<b>Modulo 9.4.</b>	
Aspectos prácticos en la motivación	366
¿Puede medirse la motivación?	
Aspectos transculturales en la motivación	367
Diferencias generaciones y motivación laboral	368
Intervenciones motivacionales	
Reforzamiento contingente	370
Enriquecimiento del trabajo	372
ProMES	373
Ejemplo de aplicaciones	377
<b>10 Actitudes, emociones y trabajo</b>	378
<b>Modulo 10.1.</b>	
Satisfacción laboral	379
La experiencia de las emociones en el trabajo	
Satisfacción laboral: antecedentes	
Periodo inicial de la investigación en satisfacción laboral	380
Evolución	382
Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral	384
Evaluación de la satisfacción laboral	
Satisfacción total versus satisfacción parcial	
Cuestiones de satisfacción	386
Modulo 10.2.	
Estados de ánimos, emociones, actitudes y conducta	
¿Todos felices? Importa si lo son?	390
Formas alternativas de la satisfacción laboral	
Satisfacción versus estado de animo versus emoción	393
Temperamento y afectividad	
Genética y satisfacción ,laboral	395
El concepto de las evaluaciones centrales	396
El concepto de compromiso	397
Formas de compromiso	
Variables de diferencias individuales y compromiso	398
Conductas de alejamiento	400



<b>Modulo 10.3.</b>	
Tópicos relacionados	402
Desempleo	
Trabajo a distancia	404
Equilibrio trabajo -familia	405
Actitudes relacionados con el trabajo y las emociones desde la perspectivas transcultural	408
Una posible conexión entre la motivación y la emoción	409
<b>11. Equidad y diversidad en el escenario laboral</b>	412
<b>Modulo 11.1.</b>	
Equidad	413
El concepto de justicia	
Justicia equidad y confianza	415
Aproximaciones a la justicia organizacional	
Justicia distributiva	416
Justicia procedimental	417
Justicia de interacción	419
Justicia versus injusticia	420
<b>Modulo 11.2.</b>	
Implicaciones practicas de la percepción de justicia	422
Evaluación del desempeño	423
Percepción del candidato sobre la equidad en la selección	424
Modelo de toma de decisiones del candidato	425
El candidato rechazado	427
El caso especial de la acción afirmativa	428
La cultura y los programas de acción afirmativa	431
<b>Modulo 11.3.</b>	
Diversidad	
¿Qué significa diversidad?	433
Dinámica de la diversidad	
La diversidad desde la perspectiva del grupo de trabajo	435
Administración de la diversidad desde la perspectiva organizacional	436
Liderazgo y diversidad	437
<b>12 Liderazgo</b>	439
<b>Modulo 12.1.</b>	
El concepto de liderazgo	
Algunas distinciones conceptuales	440
Surgimiento versus efectividad del líder	
Surgimiento del líder	
El problema de definir los resultados del liderazgo	
El líder versus el gerente o supervisor	441
La mezcla de los roles de liderazgo y directivo	442
El desarrollo del líder versus desarrollo del liderazgo	444
La motivación al liderazgo	445
<b>Modulo 12.2.</b>	
Teorías tradicionales del liderazgo	
Teorías del gran hombre y la gran mujer	448
El enfoque de rasgos	
El enfoque de poder del liderazgo	449

El enfoque conductual	450
Los estudios de la Ohio State University	451
Los estudios de la University of Michigan	
El enfoque de contingencias	452
Teoría situacional de Hersey y Blanchard	
Teoría ruta meta de House	453
El caso de debilitamiento social: ¿que pasa con el líder voluble?	455
Consecuencias de la participación: el modelo de Vroom-Yetton	
<b>Modulo 12.3.</b>	
Nuevos enfoques del liderazgo	460
El intercambio líder-miembro	
Liderazgo transformacional	461
El líder carismático	464
<b>Modulo 12.4.</b>	
Tópicos emergentes y desafíos en la investigación del liderazgo	467
El liderazgo en el medio laboral cambiante: ¿son diferentes?	468
Personalidad y liderazgo	470
Estudios transculturales sobre liderazgo	472
El liderazgo en un ambiente de diversidad	475
13 Los equipos en las organizaciones	478
<b>Modulo 13.1.</b>	
Tipos de equipos	479
Grupos y equipos de definiciones	
Tipos de equipos	480
Círculos de calidad	
Equipos de proyecto	481
Equipos de producción	482
Equipos virtuales	484
Un equipo especializado: la tripulación de cabina de una aerolínea	485
<b>Modulo 13.2.</b>	
Un modelo de la efectividad de un equipo	488
Modelo de entrada-proceso-salida de al efectividad del equipo	
Fase de entrada	
Fase de proceso	493
Fase de salida	497
<b>Modulo 13.3.</b>	
Tópicos especiales sobre los equipos	500
Evaluación y realimentación del equipo	
ProMES	
Roles del equipo	501
Desarrollo de equipos	503
Capacitación de equipos	504
Aspectos culturales en los equipos	505
14. organización de la conducta laboral	508
<b>Modulo 14.1.</b>	
Fundamentos conceptuales y teóricos de la organización	509
Las organizaciones y las personas	
La organización como integración	511
Teorías de la organización	512

Teoría clásica	
Teorías de las relaciones humanas	514
Teorías de contingencia	515
Dos enfoques recientes	515
Conclusiones sobre las teorías de la organización	519
<b>Modulo 14.2.</b>	
Algunas dinámicas sociales de las organizaciones	521
Clima y cultura	
Breve historia del clima	522
Historia aun mas breve de la cultura	524
Integración de conceptos	526
Un nuevo camino de exploración: la fuerza del clima y la cultura	527
Clima y cultura organizacional desde la perspectiva multicultural	
Cuando chocan las culturas	528
La socialización y el concepto de ajuste persona-organización	
Socialización organizacional	529
La socialización desde la perspectiva internacional	534
<b>Modulo 14.3.</b>	
Desarrollo y cambio organizacional	537
Cambio organizacional	
Cambio episódico	
Cambio continuo	539
Resistencia al cambio	
Ejemplos de iniciativa de cambio organizacional gran escala	541
Administración por objetivos (APO)	
Organizaciones, matriciales	542
Administración de la calidad total (TQM)	
Sistemas Seis Sigmas	
Optimización de la producción	545
Elementos comunes emergentes entre las intervenciones organizacionales	547
Desarrollo organizacional	
Ejemplos de técnicas de DO	549
<b>4 Parte El ambiente laboral</b>	
<b>15 Estrés y salud en el trabajo</b>	552
Modulo 15.1. El problema del estrés	
Estudio del estrés en el ambiente de trabajo	553
¿Qué es un estresor?	555
Estresor comunes en el trabajo	
Estresores físicos/del a tarea	556
Estresores psicólogos	
Consecuencias del estrés	
Consecuencias conductuales del estrés	560
Psicológicas del estrés	562
Consecuencias fisiológicas del estrés	564
<b>Modulo 15.2.</b>	
Teorías sobre el estrés	566
Modelo demanda-control	
Modelo de ajuste persona -ambiente	567

Diferencias individuales en la resistencia al estrés	568
El patrón de comportamiento tipo A	569
<b>Modulo 15.3.</b>	
Reducción y manejo del estrés Estrategias de intervención primaria	575
Diseño del trabajo y de la tarea	576
Reestructuración cognoscitiva Estrategias de prevención secundaria Capacitación para el manejo del estrés	577
Técnicas de relajación y de biorrealimentación Apoyo social	579
Estrategias de prevención terciaria	580
Resumen de estrategias de intervención	581
Estrés y violencia en el escenario laboral	582
Tendencias laborales futuras y desafíos en el manejo del estrés	583
16. Diseñando trabajo para la gente	585
Modulo 16.1.	
Ingeniería de los factores humanos Importancia y significado de los factores humanos	586
Modelos de factores humanos	588
Un reto moderno de los factores humanos: teléfonos celulares y conducir	591
<b>Modulo 16.2.</b>	
Retos de diseño en el trabajo contemporáneo Tecnología Automatización	594
Computadoras	597
Horarios de trabajo Trabajo por turnos	598
Horarios flexibles y semana laboral comprimida	600
Enfoques de diseño y rediseño del trabajo	602
El diseño laboral y la discapacidad	604
Un aspecto transcultural en el diseño y la discapacidad	606
<b>Modulo 16.3.</b>	
Seguridad en el escenario laboral Nuevos enfoques en seguridad en el escenario laboral Un modelo de conducta insegura El enfoque ingenieril	609
El enfoque de personal	613
El enfoque motivacional	614
Nuevos enfoques en seguridad El papel de los líderes en la seguridad	616
Clima y cultura de seguridad	617
La seguridad desde a perspectiva internacional	618
<b>Modulo 16.4.</b>	
Violencia en el trabajo	620
Niveles de violencia	621
La secuencia de la experiencia de la violencia El típico trabajador violento	622
Teorías de la violencia en el escenario laboral	623

Hipótesis de la frustración-agresión	
Hipótesis sobre justicia	624
Un tipo especial de violencia: intimidación	626
¿Qué se puede concluir sobre la violencia en el escenario laboral?	629
<b>Glosario</b>	G-1
<b>Bibliografía</b>	B-1
<b>Índices</b>	I-1
<b>Créditos</b>	C-1