

**Coordinadores**

**PEDRO R. GIL-MONTE**

CATEDRÁTICO DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES  
EN EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL DE LA UNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

**VICENTE J. PRADO-GASCÓ**

PROFESOR TITULAR DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS  
ORGANIZACIONES EN EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
SOCIAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

# Manual de Psicología del Trabajo

**EDICIONES PIRÁMIDE**

## COLECCIÓN «PSICOLOGÍA»

Director:

Francisco J. Labrador

Catedrático de Modificación de Conducta  
de la Universidad Complutense de Madrid

Diseño de cubierta: Anaí Miguel

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la Ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeren, plagiaran, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la preceptiva autorización.

Ediciones Pirámide se compromete  
con el medio ambiente reduciendo  
la huella de carbono de sus libros.



PAPEL DE FIBRA  
CERTIFICADO

© Pedro R. Gil-Monte (Coord.)  
Vicente J. Prado-Gascó (Coord.)  
© Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.), 2021  
Juan Ignacio Luca de Tena, 15. 28027 Madrid  
Teléfono: 91 393 89 89  
[www.edicionespiramide.es](http://www.edicionespiramide.es)  
Depósito legal: M. 20.868-2021  
ISBN: 978-84-368-4516-7  
Printed in Spain

## Relación de autores

**Alicia Arenas**  
Universidad de Sevilla.

**Margarita Bravo Sanz**  
Universidad de Málaga.

**Rosario Castillo-Mayén**  
Universidad de Córdoba.

**Esther Cuadrado**  
Universidad de Córdoba.

**Dolores Díaz-Cabrera**  
Universidad de La Laguna.

**Victoria A. Ferrer Pérez**  
Universitat de les Illes Balears.

**Pedro R. Gil-Monte**  
Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO). Universitat de València.

**Antonio González Hernández**  
Universidad de Málaga.

**Estefanía Hernández-Fernaud**  
Universidad de La Laguna.

**Bárbara Luque**  
Universidad de Córdoba.

**José Martínez Peralta**  
Universidad de Málaga.

**Silvia Ortiz Bonnín**  
Universitat de les Illes Balears.

**Vicente J. Prado-Gascó**  
Universitat de València.

**Christian Rosales Sánchez**  
Universidad de La Laguna.

**Carmen Taberero**  
Universidad de Salamanca.

# Índice

<b>Prólogo</b> ( <i>Ismael Quintanilla Pardo</i> ).....	17
<b>1. La psicología del trabajo: trabajo y significado psicológico del trabajo</b> ( <i>Pedro R. Gil-Monte</i> ).....	23
Resumen del capítulo .....	23
1. Introducción.....	25
2. La psicología del trabajo en España .....	26
3. Definición y contenidos de la psicología del trabajo.....	27
4. Tendencias emergentes y retos para la psicología del trabajo .....	29
5. Concepto de trabajo: trabajo, empleo y ocupación.....	37
6. Perspectiva histórica sobre el trabajo: el trabajo como fenómeno psicosocial y su valor en las sociedades humanas.....	39
7. El trabajo en el siglo XXI: nuevas concepciones del trabajo .....	44
8. Funciones psicosociales del trabajo y del empleo .....	46
9. El significado del trabajo como constructo psicológico.....	51
Autoevaluación .....	55
Bibliografía .....	57
<b>2. Ajuste individuo-trabajo</b> ( <i>Pedro R. Gil-Monte</i> ).....	61
Resumen del capítulo .....	61
1. Introducción.....	63
2. Conceptos relevantes .....	63
3. Características intrínsecas de la tarea .....	65
4. Características del individuo .....	67
4.1. Características biográficas .....	67
4.2. Características aptitudinales .....	68
4.3. Características de personalidad y sociocognitivas.....	70
5. Ajuste individuo-trabajo.....	70
6. Descripción y análisis de puestos.....	73
7. Elaboración del puesto: <i>job crafting</i> .....	75
8. Análisis de competencias.....	77
9. Horarios y turnos de trabajo .....	79
9.1. Turnos de trabajo.....	80

9.2. Flexibilidad laboral .....	80
10. El proceso de rol y sus disfunciones.....	81
10.1. Disfunciones del rol.....	83
10.2. Conductas extra-rol.....	84
11. Socialización laboral.....	85
11.1. Tácticas de socialización.....	87
11.2. Etapas en el proceso de socialización.....	88
Autoevaluación .....	90
Bibliografía .....	92
<b>3. Motivación laboral (Pedro R. Gil-Monte).....</b>	<b>95</b>
Resumen del capítulo .....	95
1. Introducción.....	97
2. Motivación laboral: delimitación conceptual.....	98
2.1. Motivación vs. compromiso con el trabajo ( <i>work engagement</i> ) .....	98
2.2. Motivación vs. empoderamiento ( <i>empowerment</i> ) .....	99
3. Teorías sobre la motivación laboral.....	99
3.1. Teorías basadas en el refuerzo.....	101
3.1.1. Teoría de reducción del impulso de Hull .....	101
3.1.2. Teoría del refuerzo de Skinner.....	101
3.2. Teorías de contenido .....	102
3.2.1. Teoría de las necesidades de Maslow.....	102
3.2.2. Teoría de necesidades ERG de Alderfer .....	104
3.2.3. Teoría de necesidades de McClelland .....	105
3.2.4. Teoría X y teoría Y de McGregor .....	106
3.3. Teorías bifactoriales.....	106
3.3.1. Teoría de los dos factores de Herzberg.....	107
3.3.2. Modelo de las características del puesto de Hackman y Oldham (1975).....	109
3.3.3. Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985).....	110
3.4. Teorías de procesos .....	113
3.4.1. Teoría de la equidad de Adams .....	113
3.4.2. Teoría de expectativa-valencia de Vroom.....	115
3.4.3. Teoría del establecimiento de metas de Locke .....	116
3.4.4. Teoría sociocognitiva de Bandura.....	118
3.4.5. Otras teorías de procesos.....	119
Autoevaluación .....	124
Bibliografía .....	126
<b>4. Satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo (Pedro R. Gil-Monte)....</b>	<b>129</b>
Resumen del capítulo .....	129
1. Introducción.....	131
2. Satisfacción laboral: concepto y dimensiones .....	132
3. Teorías y modelos de satisfacción laboral.....	133
3.1. Modelo de los dos factores de Herzberg.....	133

3.2. Modelos de ajuste .....	134
3.3. Modelos sociocognitivos .....	136
4. Evaluación de la satisfacción laboral .....	136
5. Rendimiento laboral: delimitación conceptual .....	137
5.1. Rendimiento de tarea .....	138
5.2. Rendimiento contextual .....	140
5.3. Rendimiento adaptativo .....	141
6. Modelos sobre el rendimiento laboral .....	143
6.1. Modelo multidimensional de Campbell .....	143
6.2. Modelo unidimensional de Viswesvaran y colaboradores .....	145
7. La evaluación del rendimiento laboral .....	146
7.1. Evaluación objetiva del rendimiento .....	146
7.2. Evaluación subjetiva del rendimiento .....	146
8. Relación entre rendimiento laboral y satisfacción laboral .....	148
Autoevaluación .....	151
Bibliografía .....	153
<b>5. Trabajo en equipo y participación (Vicente J. Prado-Gascó).....</b>	<b>155</b>
Resumen del capítulo .....	155
1. Introducción .....	157
2. Beneficios del trabajo en equipo .....	157
3. Grupos, equipos de trabajo y sus principales tipologías .....	159
3.1. Grupo .....	159
3.2. Equipos de trabajo .....	161
4. Eficacia y productividad en el trabajo en equipo .....	161
4.1. Efectividad grupal .....	163
4.2. Principales barreras de la eficacia grupal .....	164
4.3. El desarrollo de los grupos eficaces .....	166
5. Nuevas formas de trabajo en las organizaciones: equipos virtuales .....	168
5.1. Definición y principales fases de desarrollo de los equipos virtuales .....	168
5.2. Principales beneficios y desventajas de los equipos virtuales .....	170
5.3. El desarrollo de equipos virtuales eficaces .....	171
6. <i>Team-building</i> .....	174
Autoevaluación .....	181
Bibliografía .....	182
<b>6. Nuevas formas de trabajo: aspectos psicosociales de la flexibilidad laboral (Estefanía Hernández-Fernaud, Christian Rosales Sánchez y Dolores Díaz-Cabrera).....</b>	<b>185</b>
Resumen del capítulo .....	185
1. Introducción .....	187
2. Movilidad geográfica y deslocalización .....	189
2.1. Efectos de la movilidad geográfica circular y no circular .....	190
3. El teletrabajo .....	191
3.1. Origen y definición del teletrabajo .....	191
3.2. Incidencia del teletrabajo y factores que facilitan su adopción .....	192

3.3. Efectos del teletrabajo.....	193
3.4. Factores que favorecen el éxito del teletrabajo .....	195
4. Los dominios de trabajo y no trabajo.....	198
4.1. Concepto.....	198
4.2. Dimensiones y antecedentes que influyen en el ajuste vida laboral y vida privada .....	199
4.3. Consecuencias positivas y negativas de la interacción entre los dominios trabajo-no trabajo .....	200
5. Estrategias de implementación: flexibilidad en el trabajo y ajuste dominios trabajo-no trabajo.....	202
6. Conclusiones .....	203
Autoevaluación .....	204
Bibliografía .....	205
<b>7. La tecnología aplicada al desarrollo de la actividad laboral (Margarita Bravo Sanz, José Martínez Peralta y Antonio González Hernández).....</b>	<b>209</b>
Resumen del capítulo .....	209
1. Introducción.....	211
2. Aplicación de las TIC en el trabajo .....	212
2.1. ¿Qué son las TIC?.....	213
2.2. Estrategia organizacional y TIC .....	215
3. Transformación digital 4.0.....	216
3.1. <i>Big data</i> .....	217
3.2. Inteligencia artificial en el entorno laboral.....	219
3.2.1. El análisis de recursos humanos ( <i>Human Resources Analytics</i> ) .....	220
3.2.2. <i>Chatbots</i> .....	221
3.3. Marca de empresa y reclutamiento móvil ( <i>Employer Branding and Mobil Recruitment</i> ): estrategias tecnológicas para atraer talento .....	222
3.4. Gamificación .....	223
3.4.1. Los elementos de gamificación .....	224
3.4.2. Relación entre gamificación, motivación y <i>flow</i> .....	226
3.5. Teletrabajo .....	226
4. Gestión de personas y herramientas digitales .....	228
4.1. Gestión administrativa.....	228
4.2. Tecnología en gestión de reclutamiento y selección de personal .....	229
4.3. Las TIC en la formación y la gestión del conocimiento.....	232
4.4. Herramientas digitales en la evaluación del desempeño .....	234
5. Riesgos psicosociales emergentes: el impacto de la tecnología .....	235
Autoevaluación .....	238
Bibliografía .....	240
<b>8. Bienestar laboral, estrés en el trabajo y salud ocupacional (Pedro R. Gil-Monte).....</b>	<b>243</b>
Resumen del capítulo .....	243
1. Introducción.....	245

2.	Calidad de vida laboral y bienestar laboral .....	245
2.1.	Calidad de vida laboral (CVL).....	245
2.2.	Bienestar laboral .....	247
3.	Estrés laboral: definición y principales teorías.....	249
3.1.	Perspectiva biológica.....	249
3.2.	Perspectiva psicosocial.....	251
3.3.	El proceso de estrés laboral.....	251
4.	Principales modelos sobre estrés laboral.....	253
4.1.	Modelo de Harrison .....	253
4.2.	Modelo de Karasek.....	254
4.3.	Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist .....	255
4.4.	Modelo integrador UNIPSICO de Gil-Monte.....	257
5.	Desencadenantes del estrés laboral.....	258
5.1.	Desencadenantes relacionados con el puesto de trabajo y las tareas .....	258
5.2.	Desencadenantes relacionados con el sistema social-interpersonal ...	261
5.3.	Desencadenantes relacionados con el sistema tecno-estructural de la organización.....	266
5.4.	Desencadenantes relacionados con el sistema individual: adicción al trabajo.....	269
5.5.	Desencadenantes relacionados con el entorno de la organización ....	270
6.	Consecuencias del estrés laboral para los trabajadores y para las organizaciones.....	274
6.1.	Síndrome de quemarse por el trabajo ( <i>burnout</i> ) .....	274
6.2.	Otras consecuencias del estrés laboral.....	276
7.	El rol de la psicología del trabajo en temas de estrés laboral y prevención de riesgos laborales: la psicología de la salud ocupacional .....	277
	Autoevaluación .....	280
	Bibliografía .....	281
<b>9.</b>	<b>La perspectiva de género en el trabajo</b> ( <i>Victoria A. Ferrer Pérez y Silvia Ortiz Bonnín</i> ) .....	285
	Resumen del capítulo .....	285
1.	Introducción.....	287
2.	Evolución histórica de la perspectiva de género .....	288
3.	El rol de las mujeres en la sociedad .....	290
4.	Los hándicaps que afrontan las mujeres en el entorno laboral .....	293
4.1.	Los efectos de la división sexual del trabajo: suelo pegajoso y segregación horizontal .....	293
4.2.	Las dificultades para avanzar en la carrera profesional: la segregación vertical y el techo de cristal .....	295
4.3.	La brecha salarial.....	298
5.	Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo .....	299
6.	Recomendaciones desde la psicología social del trabajo.....	302
	Autoevaluación .....	305
	Bibliografía .....	307



<b>10. Intervención sobre el puesto y el individuo</b> ( <i>Alicia Arenas, Rosario Castillo-Mayén, Bárbara Luque, Esther Cuadrado y Carmen Taberero</i> ) .....	311
Resumen del capítulo .....	311
1. Introducción .....	313
2. Intervenciones desde la psicología social del trabajo para la gestión de la diversidad e inclusión en el trabajo .....	316
2.1. De la diversidad a la inclusión .....	316
2.1.1. ¿Por qué hablar de gestión de la diversidad?.....	318
2.1.2. Definición y dimensiones de la diversidad.....	318
2.1.3. Desafíos y oportunidades en la gestión de la diversidad.....	321
2.2. Buenas prácticas para lograr plena inclusión en las organizaciones .....	322
2.2.1. Cómo gestionar adecuadamente la diversidad.....	322
2.2.2. Nuevos modelos y recomendaciones para organizaciones más inclusivas .....	325
3. Intervenciones desde la psicología positiva.....	326
3.1. Capital psicológico positivo .....	327
3.1.1. Intervenciones sobre la autoeficacia .....	327
3.1.2. Intervenciones sobre el optimismo .....	328
3.1.3. Intervenciones sobre la esperanza.....	328
3.1.4. Intervenciones sobre la resiliencia .....	329
3.2. <i>Engagement</i> .....	329
3.2.1. Intervenciones <i>job crafting</i> .....	329
3.2.2. Intervenciones basadas en las fortalezas.....	330
3.3. <i>Coaching</i> .....	330
3.4. <i>Mindfulness</i> .....	331
3.5. El estado de flujo o experiencia óptima .....	332
4. Intervenciones desde la psicología de la salud ocupacional para la rehabilitación laboral y la vuelta al trabajo: bajas por maternidad, enfermedad crónica.....	332
4.1. Rehabilitación laboral y vuelta al trabajo .....	333
4.2. Psicología de la salud ocupacional.....	334
4.3. Una propuesta de cambio en el puesto de trabajo: el teletrabajo ....	335
4.4. Intervenciones desde la psicología de la salud ocupacional .....	337
Autoevaluación .....	338
Bibliografía .....	339