Hoja de Trucos: Módulo 13

Conceptos Esenciales

Fundamentos de la Psicología Industrial y Organizacional

- El campo de la psicología industrial y organizacional (I-O) se originó en la psicología industrial y el uso de conceptos psicológicos para ayudar en la selección de personal. Incluye psicología industrial, psicología organizacional, psicología de factores humanos, psicología de la salud ocupacional y psicología del trabajo humanitario.
- Tanto la Primera como la Segunda Guerra Mundial tuvieron una fuerte influencia en el desarrollo y la expansión de la psicología industrial en Estados Unidos y otros lugares; las tareas asignadas a los psicólogos condujeron al desarrollo de pruebas e investigaciones sobre cómo los conceptos psicológicos podrían asistir a la industria y otros ámbitos. Este movimiento ayudó a expandir la psicología industrial para incluir la psicología organizacional.
- Los estudios de Hawthorne a principios del siglo XX exploraron la dinámica organizacional y las relaciones interpersonales, llevando a la identificación del "efecto Hawthorne", que observa que los individuos rinden mejor cuando saben que están siendo observados.
- El trabajo de Frederick Taylor enfatizó el diseño eficiente del lugar de trabajo, la capacitación de empleados y los estudios de tiempo y movimiento para maximizar la producción de la empresa y los beneficios de los trabajadores.
- Lillian Gilbreth, una psicóloga pionera en I-O, innovó en estudios de tiempo y movimiento para mejorar la productividad y la ergonomía, introdujo aplicaciones prácticas como estantes en las puertas de refrigeradores y pedales de basura, y realizó contribuciones significativas a la gestión moderna y la psicología de factores humanos.

Contratación y Evaluación de Empleados

- La psicología industrial estudia las características de los trabajos, los solicitantes de esos trabajos y los métodos para evaluar la adecuación al trabajo. Estos procedimientos incluyen análisis de trabajo, pruebas a solicitantes y entrevistas. También estudia y pone en práctica procedimientos para la orientación de nuevos empleados y la capacitación continua de los empleados.

- El proceso de contratación de empleados puede ser vulnerable a sesgos, lo cual es ilegal, y los psicólogos industriales deben desarrollar métodos para adherirse a la ley en la contratación.
- Los sistemas de evaluación del desempeño son un área activa de investigación y práctica en la psicología industrial.

Liderazgo y Cultura Organizacional

- La psicología organizacional se ocupa de los efectos de las interacciones entre las personas en el lugar de trabajo sobre los propios empleados y sobre la productividad organizacional.
- La satisfacción laboral y sus determinantes y resultados son un enfoque principal de la investigación y la práctica de la psicología organizacional. Los psicólogos organizacionales también han estudiado los efectos de los estilos de gestión y liderazgo sobre la productividad.
- Además de los empleados y la gestión, la psicología organizacional también examina la cultura organizacional y cómo esta podría afectar la productividad.
- El lugar de trabajo cambiante requiere que las organizaciones se adapten rápidamente a factores como la tecnología, la globalización y la demografía.
- Las estructuras de equipo son cada vez más populares, pero su productividad varía, y los equipos equilibrados en cuanto a género tienden a rendir mejor.
- La cultura organizacional, incluidos los artefactos observables y los valores proclamados, juega un papel significativo, y la capacitación en diversidad puede ayudar a reducir los prejuicios y mejorar el trabajo en equipo. El contacto entre grupos diversos puede reducir los prejuicios, especialmente en condiciones de igualdad de condiciones, objetivos comunes, cooperación y apoyo institucional.

Diseño del Lugar de Trabajo y Sesgo

- Un aspecto de la cultura organizacional es la prevención y el abordaje del acoso sexual y otras formas de acoso en el lugar de trabajo. El acoso sexual incluye lenguaje, comportamiento o exhibiciones que crean un ambiente hostil; también incluye favores sexuales solicitados a cambio de recompensas laborales (es decir, quid pro quo).
- La psicología industrial-organizacional ha realizado una extensa investigación sobre los desencadenantes y las causas de la violencia en el lugar de trabajo y la seguridad. Esto permite que la organización establezca procedimientos que puedan identificar estos desencadenantes antes de que se conviertan en un problema.
- La psicología de factores humanos, o ergonomía, estudia la interfaz entre los trabajadores y sus máquinas y entornos físicos. Los psicólogos de factores humanos buscan específicamente diseñar máquinas que apoyen mejor a los trabajadores que las

utilizan. Los psicólogos pueden estar involucrados en el diseño de herramientas de trabajo como software, pantallas o máquinas desde el inicio del proceso de diseño o durante la prueba de un producto ya desarrollado.

- Los psicólogos de factores humanos también están involucrados en el desarrollo de las mejores recomendaciones de diseño y regulaciones. Un aspecto importante de la psicología de factores humanos es mejorar la seguridad de los trabajadores.
 - La investigación de factores humanos implica esfuerzos para comprender y mejorar las interacciones entre los sistemas tecnológicos y sus operadores humanos. Las interacciones humano-software son un gran sector de esta investigación.
-

Glosario

ley de estadounidenses con discapacidades

los empleadores no pueden discriminar contra cualquier individuo basado en una discapacidad

bona fide occupational qualification (BFOQ)

requisito de ciertas ocupaciones para las cuales negar empleo a un individuo violaría la ley, como requisitos relacionados con la religión o el sexo

checklist

método usado para reducir accidentes en el lugar de trabajo

equipos creativos

equipos utilizados para desarrollar posibilidades o soluciones innovadoras

capacitación en diversidad

capacitar a los empleados sobre diferencias culturales con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo

reducción de personal

proceso en el cual una organización intenta lograr una mayor eficiencia general reduciendo el número de empleados

efecto Hawthorne

aumento en el rendimiento de individuos que son observados, vigilados y atendidos por investigadores o supervisores

psicología de factores humanos

rama de la psicología que estudia cómo los trabajadores interactúan con las herramientas de trabajo y cómo diseñar esas herramientas para optimizar la productividad, seguridad y salud de los trabajadores

psicología humanitaria del trabajo

trabaja para mejorar las condiciones de individuos que han enfrentado desastres serios o que son parte de una población desatendida

característica inmutable

rasgos que los empleadores no pueden usar para discriminar en contratación, beneficios, promociones o terminación; estos rasgos son fundamentales para la identidad personal de uno (por ejemplo, color de piel y textura del cabello)

psicología industrial y organizacional (I-O)

campo en psicología que aplica principios científicos al estudio del trabajo y el lugar de trabajo

psicología industrial

rama de la psicología que estudia las características del trabajo, las características de los solicitantes y cómo combinarlas; también estudia la capacitación de empleados y la evaluación del rendimiento

análisis de trabajo

determinar y listar las tareas asociadas con un trabajo específico

inseguridad laboral

estado de incertidumbre experimentado por individuos respecto a la estabilidad de su empleo

satisfacción laboral

grado de placer que los empleados obtienen de su trabajo

estrés laboral (tensión laboral)

estrés causado por estresores específicos en una ocupación

KSAs

conocimientos, habilidades y habilidades necesarias para realizar el trabajo

psicología de la salud ocupacional (OHP)

trata con el estrés, enfermedades y trastornos que pueden afectar a los empleados como resultado del lugar de trabajo; preocupado por el bienestar general tanto de los empleados como de las organizaciones

cultura organizacional

valores, visiones, jerarquías, normas e interacciones entre sus empleados; cómo se administra una organización, cómo opera y cómo toma decisiones

psicología organizacional

rama de la psicología que estudia las interacciones entre personas que trabajan en organizaciones y los efectos de esas interacciones en la productividad

evaluación del rendimiento

evaluación del éxito o falta de éxito de un empleado en realizar las tareas del trabajo

equipos de resolución de problemas

equipos creados para resolver un problema o cuestión específica

justicia procesal

justicia por la cual los medios se utilizan para lograr resultados en una organización

gestión científica

teoría de la gestión que analiza y sintetiza los flujos de trabajo con el objetivo principal de mejorar la eficiencia económica, especialmente la productividad laboral

acoso sexual

comportamiento basado en el sexo que es conscientemente no deseado y tiene un efecto adverso en el estado laboral de una persona, interfiere con el rendimiento laboral de una persona, o crea un ambiente de trabajo hostil o intimidante

equipos tácticos

equipos utilizados para ejecutar un plan o objetivo bien definido

teletrabajo

capacidad de los empleados de establecer sus propias horas permitiéndoles trabajar desde casa en diferentes partes del día

teoría X

asume que los trabajadores son inherentemente perezosos e improductivos; los gerentes deben tener control y usar castigos

teoría Y

asume que los trabajadores son personas que buscan trabajar duro y productivamente; gerentes y trabajadores pueden encontrar soluciones creativas a problemas; los trabajadores no necesitan ser controlados ni castigados

estilo de liderazgo transaccional

característico de líderes que se centran en la supervisión y los objetivos organizacionales alcanzados a través de un sistema de recompensas y castigos; mantenimiento del statu quo organizacional

estilo de liderazgo transformacional

característico de líderes que son modelos a seguir carismáticos, inspiradores, estimulantes intelectualmente, considerados individualmente y que buscan cambiar la organización

comisión de igualdad de oportunidades de empleo de EE. UU. (EEOC)

responsable de hacer cumplir las leyes federales que hacen ilegal discriminar contra un solicitante de empleo o un empleado debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), origen nacional, edad (40 años o más), discapacidad o información genética

equilibrio trabajo-familia

ocurre cuando las personas hacen malabares con las demandas de la vida laboral con las demandas de la vida familiar

violencia en el lugar de trabajo

violencia o amenaza de violencia contra los trabajadores; puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo

equipo de trabajo

grupo de personas dentro de una organización o empresa asignado a una tarea específica para lograr juntos