

TEMA INTRODUCCIÓN.

¿ DEFINICIÓN DE PSICOLOGÍA.

Ciencia que estudia el comportamiento del ser humano. Tiene que ver con las actitudes, comportamientos y cómo aprendemos las cosas. La psicología tiene también que ver con los sentimientos, emociones y también con el origen de esos sentimientos y emociones, con el fin de conocer la conducta. Objeto de estudio científico.

- **Científico.:** Es el conocimiento que va más allá de la pura imaginación, intuición, del sentido común.

Por lo tanto la psicología es la ciencia que estudia el comportamiento humano.

Para nosotros conducta y comportamiento van a ser sinónimos.

* **Psicología.:** Ciencia que estudia la conducta o el comportamiento humano en el trabajo. Recientemente se ha extendido el término de Psicología del Trabajo y las Organizaciones y se habla del comportamiento humano en el Trabajo o el comportamiento organizacional.

* **Conducta o Comportamiento.:** Es un sentido específico, se refiere a las acciones y reacciones de un individuo que pueden ser observadas por otras personas, bien sea de manera directa [viendo esa conducta] o indirecta [viendo sus resultados]. También se usa este término para hablar de reacciones encubiertas o menos observables, como las opiniones y actitudes de la gente hacia su trabajo o la empresa y los efectos físicos y fisiológicos del trabajo (cansancio)....

La conducta por lo tanto se puede entender de muchas maneras, es aquello que tiene lugar fuera y dentro del trabajo, vinculado al mundo laboral.

¿ DE QUÉ SE OCUPAN LOS PSICÓLOGOS.: OBJETO.

Los psicólogos estudian el comportamiento y sentimiento de las personas.

*** Ejemplo 1º del Estudio del Comportamiento.: Depresiones.**

El estudio científico de las patologías mentales también será objeto de la psicología.

- **Psicología Clínica.:** Qué estudian los psicólogos, campo de investigación.:

¿ Interés por aclarar qué es una depresión. Evaluación del diagnóstico.

¿ Saber los tipos diferentes de depresión que existen. Actualmente existen tres.:

¿ Depresión Endógena o Unipolar.

¿ Depresión Bipolar.

¿ Depresión Reactiva.

¿ Conocer y Predecir.:

Es importante evaluar, conocer la conducta y sus causas y conocer su evolución y consecuencias y si es posible intervenir apoyando e intentando cambiar la patología.

ð **Depresión Endógena o Unipolar.**

El estado de ánimo se encuentra permanentemente decaído. Nace de dentro de la persona. Es una patología de tipo genético, que se hereda.

Una depresión de origen genético es muy difícil que se solucione con terapias psicoterapéuticas, en más sencillo a través de un medicamento orgánico o físico, como el Prozac. No se soluciona nada hablando o animando a la persona, la psicoterapia es complementaria.

Síntomas.: insomnio, dolor de estómago, calambres, falta de apetito..

La conducta suicida en los unipolares llega con la recuperación, ya que cuando se recuperan adquieren movilidad, fuerza y por ello pensamientos suicidas que fácilmente se convierten en conductas.

La depresión Unipolar es un modelo de depresión donde en definitiva.: la persona está mal en lo físico y en lo anímico.

ð **Depresión Bipolar.**

El individuo atraviesa por un período de manía, luego vuelve a recaer y así sucesivamente. Se sucede por semanas. Son altos y bajos. Son un 6 u 8 % de las depresiones.

Es de origen hereditario. El tratamiento es también orgánico. Es importante el diagnóstico, las causas. Debemos evaluar correctamente y debemos pronosticar su evaluación, es decir, predecir un poco el futuro .

Es una forma de psicosis, es lo que la persona está padeciendo. Va a tener momentos de crisis y otros en que parece que está recuperado, pero está de igual forma en un estado crítico [aunque más feliz].

ð **Depresión Reactiva.**

De origen ambiental. El tono de ánimo de una persona que lo sufre es el normal, pero por circunstancias esa persona decae. Los síntomas son parecidos a la depresión Unipolar [insomnio, dolor de estómago, calambres, falta de apetito..], pero más leves.

El diagnóstico que hacemos es que es de tipo ambiental: malas noticias, por ejemplo. Adicionalmente se puede decir como causa, factores de personalidad, ya que hay personas tendentes a la depresión.

La personalidad depresiva tiene que ver con un pequeño fallo en la percepción, en la capacidad de percibir en un momento dado, es decir, una percepción selectiva centrada en los elementos negativos críticos de la vida.

Origen.: No existe una procedencia clara, un origen, no existe un problema de afecto, de emociones, sino en lo que se fija la persona diariamente en la vida.

*** Ejemplo 2º Estudio del Comportamiento.: Interacción...:**

¿Cómo se sienten las personas dentro de los grupos, alrededor de los grupos como amigos, pareja, familia..? Es lo que se denomina **Interacción** [es la conducta mutua] entre las personas y el grupo o la interacción de los grupos entre sí. Le interesa estudiar, predecir, diagnosticar la interacción del grupo con el conjunto de todos los grupos.

El **objeto del estudio de los Psicólogos del Trabajo** son.:

- **Cohesión Grupal y el Conformismo del Grupo.:** El grado en el cual las personas [trabajadores en una empresa] desean ser parte de un grupo. La motivación que les lleva a ser parte de un grupo y la motivación y deseo de obedecer las normas del grupo. Es un grupo donde la mayor parte de las personas obedece a las normas impuestas por el conjunto. Es un grupo donde las personas son obedientes. Consecuencia.: Ser parte de un grupo que funciona bien.

• PERSPECTIVA HISTÓRICA.: EVOLUCIÓN DE LAS ETAPAS.

Hay tres etapas en la Historia de la Psicología.:

* **Primera Etapa.:** La psicología no estudiaba el comportamiento, sino la mente, estudiaba el pensamiento. Es la época de FREUD [con su psicoanálisis] y WUNDT que es el inventor de la psicología experimental (1879) Funda el primer laboratorio.

* **Segunda Etapa.:** El objeto del estudio es únicamente lo que es observable. Lo más observable es la conducta, el comportamiento, lo externo.

* **Tercera Etapa.:** 1950. La psicología se vuelve más flexible y piensa que hay que estudiar el comportamiento pero también habría que estudiar los procesos cognitivos o mentales [que son los que producen ese comportamiento].

• RESUMEN.

* **QUÉ ES LA PSICOLOGÍA.:** Se trata del estudio científico del comportamiento humano y de los procesos mentales. Hay una metodología empírica que no es especulativa, que tiene que ver con experiencias. El enfoque que sigue el psicólogo es el tipo inferencial o inductivo (que es lo mismo).

- **Inferencia.:** Es lo contrario a la deducción. [En el método de Aristóteles se trataba de una gran teoría general tratar de aplicarla a un caso concreto, que es la deducción]. En psicología va de lo visto en el experimento, de un suceso concreto, tratas de elaborar una teoría más general.

- **Empírico.:** Algo que hemos podido comprobar.

* **A QUÉ SE DEDICAN LOS PSICÓLOGOS.:** Los psicólogos buscan cuatro cosas básica.:

• Describir los comportamientos.

• Predecir, anticiparse a los comportamientos.

• Explicarlos, no solamente predecir, sino explicar las causas.

• Modificar o mejorar en la medida posible algunos comportamientos.

* HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA.:

- Se trata de una ciencia joven, tiene poco menos de 100 años. Nace en Europa, pero rápido se transfiere a EE.UU., aunque vuelve a Europa [a España].
- El origen es la psicología experimental de Wundt.

* LAS ESCUELAS DE LA PSICOLOGÍA.:

ð La escuela más antigua es el **Estructuralismo de Wundt**, cuyo objeto de análisis es la introspección analítica. Un método que muchos psicólogos continúan utilizando hoy. [Preguntar a la persona qué haría, como se sintió..] Con este sistema se obtiene información rápida aunque no es muy confiable aunque la persona intente decir la verdad.

ð **Psicoanálisis de Freud.**: Hay un problema para definir el psicoanálisis porque hay muchas ramas. Los psicoanálisis es la segunda escuela de origen en Austria a principios del siglo que se extiende por Europa rápidamente y EE.UU. y dura hasta nuestros días.

ð **El Conductismo.**: Con **Watson** [que estudia la psicología con niños], **Skinner** y **Pavlov**. Estos psicólogos defienden el ambiente, el entorno. Piensan que el origen del comportamiento humano está siempre en factores ambientales, lo que pasa entre nosotros, en lo que llaman estos psicólogos << el refuerzo >> [que es lo que pasa a continuación]. Es el refuerzo, o la gratificación o sanción de una conducta. Lo que hace que la conducta se consolide o bien que la conducta desaparezca. La conducta tiene más posibilidades de consolidarse si a continuación recibimos un refuerzo positivo. El castigo solo tiene eficacia si está presente el sujeto sancionador, en ausencia de éste vuelve la conducta [Ej.: si tu madre te regaña por algo que haces mal cuando ella no está vuelves a hacerlo].

ð **Psicología Cognitiva.**: Se llama así porque se ocupa del pensamiento de las personas, cómo procesamos la información [Los INPUT transforman OUTPUT]. Es importante medir las creencias y valorar las actitudes. Tres autores de esta escuela son.: **Newell, Shaw y Simon**.

4 Octubre 2000.

TEMA 1.- PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES.

ð LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, OBJETO, OBJETIVOS Y MÉTODO.

*** OBJETO.**

Es el estudio científico del comportamiento de las personas en el mundo laboral, en el trabajo.

- **Comportamiento Laboral de las Personas.**: No se entiende sólo aquello que es visible [que nos entra por lo ojos], externa, sino además el comportamiento implícito o no observable [La personalidad.: las diferencias entre las distintas personas, la inteligencia, las actitudes...] en general todo lo que la psicología cognitiva llama el **procesamiento de la información** [memoria]. También entendemos aquí por comportamiento los resultados de la conducta.

La **conducta de la persona en el trabajo** se puede entender por dos medidas complementarias.

ð **Nivel Micro.**: Tiene que ver con la persona, a nivel de personalidad, de individuo. La individualidad de cada cual.

ð **Nivel Macro.**: Estudiar las conductas que hacemos en la vida, en los contextos. Conducta donde están implicadas dos o más personas, o un grupo pequeño.

El **objeto** de la **psicología del trabajo** son estos **dos niveles**.

NOTAS DEL VIDEO.: LA MENTE HUMANA.

La psicología es una ciencia joven y cercana. Es una ciencia bastante desconocida. Los psicólogos dicen que la vida es.: pensar, sentir y hacer.

La psicología humana se forma por tres elementos.:

ð **Cerebro.**: constituye la base física del pensamiento. Contiene el pensamiento y la conducta.

ð **Pensamiento.**: lo que pasa en el cerebro. Incluye todo lo necesario para tener la conciencia de estar vivos.

ð **Conducta.**: es la actividad [deporte, abrazar, agredir...]. A las tendencias de la conducta se le llama Rasgos de la Personalidad .

1-2-3-.: Se conjugan para ser lo que somos aunque se estudian por separado. Los que estudian el **cerebro** se llaman **neuropsicólogos**.

- **Neurotransmisores.**: mensajeros neuronales.

La personalidad y la conducta desviada también son estudiadas por los psicólogos clínicos.

05 Octubre 2000.

*** OBJETIVOS DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN DOS NIVELES.**

OBJETO Y OBJETIVOS DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.	
* OBJETO. : La conducta humana en el trabajo.	
<u>Dos Niveles de Objetivos.</u>	
(A) como ciencia básica	(B) como ciencia aplicada
* Descripción.	* Diagnóstico.
* Predicción.	* Prevención.
* Explicación.	* Cambio.
Transparencia de Clase.	

ð COMO CIENCIA BÁSICA.

*** DESCRIPCIÓN.**

La **observación** se utiliza en muchos campos como análisis de tareas y es el especialista que estudia el taller, resume las principales tareas y movimientos o responsabilidades que realiza el empresario. Este tipo de acciones o tareas son críticas y se realizarán en un número mínimo de veces.

- **Análisis de Tareas.**: La observación organizada en base a protocolos.

Igual que en análisis ocupacional hay muchas otras áreas como la **investigación, el clima laboral** de la empresa. El clima podría ser el equivalente dentro de la empresa, es la satisfacción multiplicada por el número de trabajadores.

Una forma de **analizar el clima laboral** de la empresa es contratando a personas que investiguen, no vale cualquier tipo de observación.

*** Cultura Laboral.**: El análisis de la cultura [valores, pautas] es el tema central de la antropología cultural.

Tiene que ver sobre la investigación de los valores predominantes en la empresa. También se investigan la costumbre y pautas de comportamientos que pueden estar escritas (manual en la empresa) o son más frecuentes pautas implícitas (nadie te las cuenta pero si te las saltas estás perdido). Por eso se conviene practicar la observación en la empresa.

Un área muy fuerte en España ahora es el **Rediseño del Trabajo** o la **Ergonomía**.

- **Ergonomía.:** son todas las técnicas que han inventado los ingenieros y doctores y psicólogos y también muchos especialistas de Relaciones Laborales que tienen por fin adoptar el lugar de trabajo. Consiste en adaptar la totalidad de la fábrica, la empresa, la organización (horarios, turnos...). Ej.: Poner una silla adecuada a una persona que pasa mucho tiempo en su puesto de trabajo sentada.
- **Requisitos o Características de la Observación para ser considerada Útil, Razonada o Científica.**

ð La observación tiene que hacerse por tiempos dilatados, es decir, que no se tenga en cuenta tan sólo un momento concreto.

ð Debe estar sujeta a las mismas condiciones sobre todo si queremos comparar como trabajan dos individuos en el mismo trabajo. Debemos igualar todas las condiciones que queremos observar.

ð Mejorar los juicios que nos formamos (que luego influyen realmente).

ð Recurrir a la opinión de más de un observados, de manera que la fiabilidad interjueces sea mayor.

- **Fiabilidad Interjueces.:** grado de concordancia.

ð La observación suele ser no participante, es decir, en esta metodología psicológica el psicólogo no se mete en la vida del grupo. Se procura mantener una distancia de tipo afectivo entre lo observado y el observador.

ð Se realiza en contextos naturales, es decir, no es una observación de laboratorio.

ð Debe ser una observación para que tenga unas garantías de tipo estructural, es decir, que el observador no se va a dejar llevar por sus propias impresiones. Quiere decir que los criterios de calificación (las puntuaciones) tienen que estar predeterminadas o predefinidas antes de comenzar la observación. La observación se realiza casi siempre con ayuda de protocolos, listas de control..

* **PREDICCIÓN.**

Consiste en anticiparse, adelantarse a algo, intentar saber qué va a ocurrir. Es un eje para los psicólogos del trabajo. Existe un método científico llamado la **Metodología Correlacional**.

- **Metodología Correlacional.:** Se trata de un método bastante elaborado, técnico y bastante cuantificado. Utiliza mucho los números ya que se basa en el concepto de **correlación estadística**.
- **Correlación Estadística.:** Variación conjunta de dos o más dimensiones. Se trata de un índice operativo convertido en número [indicador numérico] que indica el grado de covariación o asociación en el caso más sencillo entre dos variables o dimensiones importantes en el trabajo y en el más habitual entre conjunto de variables. La **correlación** indica sólo covariación o variación simultánea entre variables. Por tanto, la correlación no implica necesariamente causalidad. Para determinar qué relaciones de causalidad hay entre las variables que nos interesa conocer, es preciso recurrir al método o enfoque experimental.

Las **variables para predecir la conducta** son fundamentalmente dimensiones variables que se agrupan en **dos grupos principales.**:

ð **Variables Predictoras.**: Las informaciones [datos] de las personas que ya conoces porque has observado o has aplicado un protocolo. Van a ser elementos de juicio a través de los que se intenta predecir la conducta de las personas. Se establecen en el eje de abscisas y se representan con la letra X.

ð **Variable de Criterio.**: Intentan predecir la información que nos gustaría conocer de antemano de las personas. Se representan por la letra y y se dibujan en el eje vertical de ordenadas.

Ordenadas (y)

Abscisas (x)

- **Concepto de Variable en Psicología.**: Características que puede presentar diversas modalidades [peso, altura, inteligencia..]. hay variables cuantitativas [peso] y cualitativas [la religión profesas]. A las variables a veces se las llama también dimensiones. El término factor se reserva más bien para un conjunto de variables correlacionadas entre sí. En **Psicología del Trabajo** nos interesa sobre todo aquellas variables o dimensiones que pueden medirse y tienen que ver con la conducta de las personas: las aptitudes, la accidentabilidad, las actitudes y opiniones ante el trabajo, la disponibilidad para cambiar de carrera...

*** Ejemplo.:**

- Altura.: 170cm., 150 cm., ...
- Edad.: 40 años, 50 años, 60 años.
- De tipo personal.: el cociente intelectual...

*** Ejemplo de Inteligencia.:**

Ordenadas (y)

— +

Abscisas (x)

Inteligencia Variable Predictoría.

- **Ejercicio.**: Escribir tres posibles variables predictorías que se dan en el comportamiento del individuo en el trabajo y tres variables de criterio.
- **Variable Predictoría [T1] y Variable de Criterio [T2].**

La **variable predictoría** es cuando hay una secuencia temporal. Es la variable que está antes en el tiempo.

- Ej.: El 5 de octubre de 2000 se realiza un primer examen de competencia en grupos mecánicos. [**variable predictoría**].
- Ej.: el 10 de octubre de 2000 se realiza un segundo examen de la competencia del grupo. [variable de criterio].

Cuando la recogida de la información de las dos variables se hace en el mismo día o tiempo la **variable predictoría** se la llama a los test, escalas., que se consideran la posible causa y a la **variable criterio** se la llama efecto o resultado [productividad, eficacia, rendimiento..].

* **Predictoria.**: Siempre para obtener información de la **variable criterio**, del futuro. [inteligencia * Nivel de Productividad].

Los puntos tienden a aproximarse a la línea recta. La correlación perfecta significa que todo los puntos que representan a la persona que investigamos tienden a estar muy cerca de la Recta de regresión.

No se pretende definir una línea de represión porque los puntos no están dispersos [**correlación = 0**].

Si sacas una puntuación.:

ð **Alta** = todo es posible.

ð **Media** = no permite pronosticar nada.

ð **Baja** = ocurre lo mismo.

- **CORRELACIÓN MÚLTIPLE**: Tenemos muchas variables predictoras (v.p) y un solo criterio a estudiar o varias.
- **CORRELACIÓN CANÓNICA**: Sirve para predecir conjuntamente todos los aspectos como son criterios, controles, experiencia, salarios etc...

A partir de muchas variables y muchos criterios vamos a intentar predecir.

Lo complejo no se puede explicar por lo simple, por eso las técnicas de análisis tiene que estar a la altura.

El valor más alto de la correlación es **+1**. ((+) variable predictoría (+) variable criterio), ((-) variable predictoría (-) variable criterio). Lo que supone que la correlación es perfecta y positiva. El valor extremo por lo bajo es **-1**, correlación negativa (contra (+) variable predictoría (-) variable criterio y contra (-) variable predictoría (+) variable criterio).

El valor intermedio es **0** y quiere decir que no hay correlación entre las variables.

- Contra + de la variable predictoría no podemos predecir el criterio.

La predicción es una especie de proceso que funciona en 2 pasos:

ð Lo **conocido**, lo viejo. Es un grupo mínimo de 2 medidas se correlacionan estadísticamente y se descubre el grado de asociación (correlación) que puede haber entre ellas.

Constatar que hay.

ð Lo **nuevo**, lo que es propiamente predicción, pronóstico: cuando sólo sabemos de una persona una variable es fácil predecir la otra.

Ej:

Formular un pronóstico para un individuo nuevo cuyo perfil psicológico sea parecido al grupo de personas

con las cuales comprobamos nuestras variables.

La predicción nunca es exacta pero cuantas más variables predictoras utilices en la ecuación (recta de regresión), tanto más vas a atinar en el criterio, en la predicción.

Conducta Humana en el Trabajo para definirlo adecuadamente hace falta un tercer juego de variables, que son las terceras variables:

- **French y Corch** pudieron comprobar que había una relación muy estrecha en la descentralización en la toma de decisiones y la productividad, rendimiento.

Contra más centralizada la toma de decisiones menos satisfacción. Para ello, había una tercera variable (variable = ideología sociopolítica) moderadora.

Estas variables son muy importantes porque son muy significativas, explicativas de la conducta. Hay distinción entre:

- **Variable Extraña:** Sospechamos que está ahí incluyendo pero no lo conocemos.
- **Variable Moderadora:** Cuando lo conocemos y podemos medirla e incluso podemos incluirla en la ecuación de regresión de manera que mediante la correlación parcial podemos descontar sus efectos.
- **TRES PROBLEMAS:**
- **Sobreestimación de la Correlación:** Cuando vemos el gráfico si la correlación es alta, la verdadera es baja.
- **Infraestimación de la Correlación:** La correlación es baja en el gráfico, pero la verdadera es alta.

Ejercicio:

100 universitarios.

Predictor: la nota de esas personas en la selectividad.

Criterio: Calificación en el Dº X [en cualquier derecho]

Teniendo en cuenta que hay 2 grupos de relaciones laborales y tiene 2 profesores distintos:

(Mañana – Exigente Grupo 51)

(Tarde – Bueno Grupo 52)

Cada grupo por un lado y luego todos juntos.

La verdadera correlación es alta o muy alta pero para todo el grupo es muy bajo.

- **Conexión que puede haber entre Correlación y Causalidad:** Correlación nunca es causalidad salvo que se demuestre por otros métodos, otras vías que efectivamente hay una conexión de causa – efecto.

Correlación quiere decir covariación, es decir, que si se da más de lo uno se da más de la otra y viceversa.

* RESUMEN DEL MÉTODO CORRELACIONAL.

ð Lo único que hace es tomar medidas de la variable predictoria y la de criterio. Es una técnica conservadora, no modifica la realidad.

Ventajas.: variable económica, ágil y fácil de utilizar.

ð El **Método correlacional** ha diferencia de la **metodología explicativa** es un método donde el control de las terceras variables habitualmente es más difícil que se hace por medio de procesos estadísticos. Uno de ellos es la correlación parcial.

ð No permite establecer en sentido riguroso relaciones de causalidad, aunque hay que decir, que de alguna manera la relación de la variable predictoria y de criterio apunta, es un indicio de que hay una relación de causa a efecto. Aunque en un sentido estricto diríamos que no es así.

ð **Correlación no es causalidad.**: en los últimos 10 años se está estudiando en el Análisis de Sendero que se basa en la correlación múltiple, lo que permite conjugar con muchos predictores de la conducta [presiones, su personalidad..] para determinar, predecirlos. Puede ser comportamiento en muchas situaciones distintas [Ej.: búsqueda de empleo, la productividad, motivación...].

• LA EXPLICACIÓN.

ANÁLISIS CAUSAS Y EFECTOS. METODOLOGÍA EXPERIMENTAL [ME]

- **¿Qué es la Metodología Experimental en Psicología?.**: es un método que se caracteriza por permitirnos conocer los fundamentos o determinantes de la conducta [por qué se produce una conducta]. Nos permite explicar la conducta. Es una metodología donde prácticamente todas las variables que influyen en la conducta están controladas. Se caracteriza porque en ella manipulamos alguna de las variables.

Características de la ME.:

- Control variables.
- Manipulación.

* **CONTROL.**: garantía exacta de que la conducta que intentamos explicar se debe a la variable, a la dimensión que estamos estudiando y no a la variable que está en la sombra.

* **MANIPULAR UNA VARIABLE.**: es modificar o cambiar intencionalmente una determinada variable.

- **Variable Independiente.**: lo que vamos a modificar. Los distintos grados de esta variable se corresponden con distintos grados de variable dependiente. Es la supuesta causa, origen, factor desencadenante..
- **Variable Dependiente.**: tiene que ver con el comportamiento de las personas. Es el supuesto efecto o resultado. Hay dos clases.:

ð Productividad.

ð Satisfacción.

El investigador debe admitir dos supuesto básicos.:

ð **MULTICAUSALIDAD O MULTIDETERMINACIÓN.:** Es lo que diferencia a una ciencia social o humana [psicología] de una ciencia más básica como es la física o la química. Cualquier conducta humana normalmente no tiene una sola dimensión para explicarla. Debemos estudiar.:

- Variables de la propia persona.: Ej.: histérico, tranquilo. La ansiedad.
- Variables del entorno próximo que determinan el éxito o el fracaso.:
- Las experiencias previas con otros compañeros.
- La situación económica del momento.
- La raza...

ð **CAUSALIDAD O DETERMINACIÓN RECÍPROCA O MUTUA.:** En psicología del trabajo es muy difícil saber dónde está verdaderamente el origen, el principio causal que explica la conducta, el comportamiento porque normalmente nos encontramos que la **variable x explica o influye a variable y, pero también ésta influye o explica la variable x** [y * x].

Ej.: Causa Efecto de Tipo Circular.

Produce

X * y

Mi comportamiento Mi conducta ansiosa.

Agresivo

Mi conducta sirvió como

Estímulo de nuevo a la

Conducta agresiva.

TIPOLOGÍA DE VARIABLES INDEPENDIENTES. [Lo que suponen causas del comportamiento].

Hay tres grupos que casi siempre están presentes.:

ð Tipo Físico y Técnico. Ejemplos.:

- Físico.: nivel ruido.
- Técnico.: Procesos productivos.

ð Sociales.: El medio humano, el grupo de colegas [micro] o en sentido macro la empresa en su totalidad. Y también por la propia sociedad en su conjunto. Producen los roles, los papeles laborales.

ð Sistema Personal.: La personalidad entendida en sentido general [desde la inteligencia hasta la personalidad.: dureza emocional, la sociabilidad...] Personalidad tiene un sentido doble.:

- Lo más inteligente.
- Lo más afectivo.: personal.
-

MODELOS DE EXPERIMENTOS.

Hay dos tipo de modelos.:

ð **Experimentos de Laboratorio**.: Experiencia científica donde se trata de saber algo más de nuestro comportamiento. Que se lleva a cabo en un ambiente que no es el nuestro. [Ej.: un laboratorio].

La ventaja de separar a las personas de su ambiente es que en el laboratorio científico se puede controlar más las terceras variables, es decir, suele tener una validez interna muy alta. La diferencia en la variable dependiente es que se han producido cambios en la variable dependiente.

El inconveniente es que como es realizado en un ambiente artificial, es muy difícil generalizar los resultados a la vida real, es decir, la validez externa [generalizar los resultados del laboratorio fuera] es casi siempre más baja.

ð **Experimento de Campo**.: Sus características son opuestas al **experimento de laboratorio**, se realizan en la vida diaria sobre todo en las empresas.

Ventaja.: tiene más validez externa porque los datos son tomados en el ambiente en el que estamos normalmente.

Inconveniente.: permite menos control de las terceras variables. Trabajamos con lo que hay [Ej.: personas que tienen distintos niveles de inteligencia].

Ejercicio / Ejemplo.: Cuadernillo nº 175 página 4.

- Grupo Experimental.: es el grupo con el que experimentamos.
- Grupo Control.: equivalente al experimental. Con la excepción que con él no experimentamos nada. Nos sirve como referencia. Es el grupo de referencia siempre.

En el texto se habla de que unas personas son más violentas que otras, y el experimento refleja que.:

- Si un niño ve violencia.: será probablemente violento.
- Si un niño no ve violencia.: como es un experimento de laboratorio el niño no hace nada.

25. octubre. 2000.

El **experimento** consta de dos grupos.:

Experimental.: el que recibe el tratamiento, es con el que más directamente se interviene, se trabaja. Es el grupo con el que se maneja la variable independiente con distintos niveles.

Control.: no recibe tratamiento. Está compuesto por individuos que son equivalentes en números, en manera

de ser y a las personas que componen el grupo experimental. Cualquier diferencia que exista entre estos dos grupos se debe a la variable independiente y no a las terceras variables. La razón de ser de un grupo de control es conseguir la máxima equivalencia así como tener un parámetro que sirva de referencia para saber si los resultados obtenidos se debe a nuestra intervención o a otra cosa.

TIPOS DE MEDIDAS.

Hay tres que son iguales tanto para el **grupo experimental** como para el **grupo de control**..:

- **Medidas Pre.**: se recoge la información antes de realizar el experimento.
- **Medidas Post.**: se realiza inmediatamente después de haber terminado la experiencia.

Si comparas las **medidas pre y post** observaremos que la diferencia entre los dos grupos antes del experimento debe mínima. En las **medidas post** debe existir una diferencia importante entre estos grupos como consecuencia de la utilización de la variable independiente.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA.

Ej.: Gente que pasa por la Técnica de Busca de Empleo [TEBE].

El grupo de control son universitarios.

Variable Dependiente.: nivel o intensidad de búsqueda.

- **Medida de Seguimiento.**: Se espera que las diferencias del E y del C sea máxima que siga manteniéndose la que tenían o conocíamos con la medida post.

Hay diferencias que aparecen en moral, laboral, entre las personas y los grupos que son pequeños y que se deben a funciones o variables que son aleatorias, una manera de eliminarlas es someter la diferencia entre las dos medidas a una comprobación estadística, a un test [como el de la significación de las diferencias entre las medias . Es un índice t que te dice con ayuda de una tabla si la diferencia entre las E y C las tienes que tener en cuenta o no].

Existen otros procedimientos para comprobar si la diferencia es importante o no.: **Análisis de Varianza de un componente o de múltiples.**

PROBLEMAS.

ð La experimentación en psicología del trabajo a veces es muy difícil y complicada [problemas de economía de medios] no se puede hacer en el campo sino que hay que hacerla en laboratorios de ahí que haya pérdida de información.

ð Por lo que sabemos en muchos estudios experimentales a la mayor parte de los sujetos experimentales y de control no se les pide permiso. Las reacciones que pueden tener ante esto pueden ser.: de indiferencia, de pasividad, agresividad, ironía., es la típica conducta de un sujeto que está sometido.

ð **Efecto de Hawthorne.**: Consiste en la distancia que se produce en el fenómeno que estamos observando que se debe a la mera presencia de un investigador. También se le denomina **contaminación del criterio**.

ð **Efecto de la Aquiescencia.:** [decir que sí a todo]. En general casi todas las personas nos sentimos gratificadas por el hecho de que nos digan que sí a todo salvo que sospechemos que intentan manipularnos. Buena parte de la investigación sobre aptitudes con este efecto está contaminada. Es el efecto que se produce cuando los sujetos de la investigación intentan comportarse [Nota.: todos estos efectos son muy sutiles] como quiere el investigador. El efecto está inducido.

ð **Los problemas éticos y legales de la experimentación.:** Hay gente que sufre en el experimento y otras personas que luego tienen serios problemas de conciencia. Pueden producir serios desajustes.

PRECAUCIONES A TOMAR.

ð **La voluntariedad.:** una persona entra porque quiere en el experimento, puede abandonar cuando quiera.

ð Asegurarse de que los desajustes que haya podido tener la persona no tenga un efecto duradero.

ð Que las mentiras o media verdades que decimos sean las menos posibles y que al final se informe al sujeto.

Ejercicio de Clase.: Diseñar un experimento de laboratorio donde lo que nos interesa es comprobar si hay métodos de enseñanza que son unas mejores que otros. Para ello tomamos como punto de partida una asignatura. Se trata de averiguar la eficacia de distintas maneras de enseñar [tratamientos experimentales] [elegir 2 ó 3]. Indicar.:

ð Cuál sería la variable dependiente.

ð Identificar cuál o cuáles son las variables dependientes.

ð Identificar cuáles son las variables que vas a controlar en el experimento procurando incluir.:

ð 2 variables controladas de la situación [variables situacionales].

ð 1 variable que tenga que ver con la manera de seleccionar a los candidatos.

ð 2 variables que tengan que ver con la personalidad [persona].

ð Experimento.: grupo experimental y de control.

(B) como ciencia aplicada
Diagnóstico.
Prevención.
Cambio.

ð COMO CIENCIA APLICADA

DIAGNÓSTICO.: Se intenta de alguna manera conocer cuál es la situación psicológica de los empleados de una empresa. Los psicólogos suelen ir renovando distintos elementos que van desde la **entrevista** hasta los **test psicotécnicos** y también pueden elaborar **medidas y cuestiones e instrumentos** [cuantitativas y cualitativas] que pretenden evaluar el por ejemplo, estrés que tiene una persona en el trabajo.

- Ansiedad.: cansancio físico.
- Despersonalización.: la dureza emocional, el distanciamiento personal.

A nivel de grupo, incluso de empresa, también hay un **diagnóstico colectivo**. Se intenta medir el clima laboral, el medio laboral, la satisfacción laboral, las patologías laborales [comportamientos autoritarios, conformistas...].

PREVENCIÓN.: Se trata de anticiparse a los posibles desajustes, problemas, patologías que se dan en el medio laboral o anticiparse a la falta de ajuste entre las personas y el puesto de trabajo que ocupan. Cualquier intervención o evaluación de tipo psicológica en una empresa debe ser siempre con otras medidas objetivas.

CAMBIO.: Corrección o mejora de las situaciones problemáticas de aquellos que producen o bien una bajada en la productividad o bien influyen en el bienestar o malestar laboral de los trabajadores o bien influyen en la seguridad del trabajo.

- **Modificación de Conducta.:** los psicólogos han ido elaborando teorías que van desde programas de formación hasta terapias contra el estrés o los llamados programas de planificación de conductas.

Dentro de esta área de mejora hay que señalar el apoyo y asesoramiento a los empleados, llamado conflicto entre la vida y el trabajo. Son las patologías que se dan a hombres y mujeres cuidando a los demás, como estrés o económicos o domésticos.

TÉCNICAS PSICOLÓGICAS UTILIZADAS PARA CONSEGUIR EL DIAGNÓSTICO, LA PREVENCIÓN Y EL CAMBIO.

Nos encontramos con dos tipos de técnicas.:

ð **Técnica o Psicotécnica Subjetiva.:** todos los intentos que tengan que ver con el ajuste o adaptación de las personas al lugar de trabajo. Se refiere principalmente a la **selección del personal y a la adaptación**. Se centra en el sujeto.:

[A] Adaptar a la persona al puesto.

Técnicas.:

- Formación.
- Selección del Personal.

ð **Ergonomía y Enriquecimiento.:**

[B] Adaptar el puesto a la persona.

Técnicas.:

- Ergonomía.
- Enriquecimiento.

Enriquecimiento del trabajo.: es una de las técnicas motivacionales que viene de EE.UU. y que intentan cambiar el contenido del trabajo. Enriquecer el trabajo no es sobrecargar a la persona, sino que básicamente es poder tomar decisiones, cambiar el contenido para hacerlo más atractivo a otras personas.

Ergonomía.: son las técnicas más relativamente novedosas porque su origen remonta a la Segunda Guerra Mundial. Puede ser resideñados muy sencillos, pero a veces altamente más eficaces en muchos centros de

trabajo.

HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.

1ª Etapa.: hasta la Primera Guerra Mundial.

2ª Etapa.: desde la Segunda Guerra Mundial hasta nuestros días.

PRIMERA ETAPA.

La primera etapa es un momento de presión. Los psicólogos más importantes son.: **HUGO MUNS, TERBERG y DILL SCOTT** son discípulos de **MUNT. H. MUNSTERBEG** se encarga del estudio de los programas de selección para comprobar quien estaba capacitado para conducir; era la preocupación por la accidentalidad de los coches.

D SCOTT se preocupa de temas de selección, temas de prevención de accidentes y también de la principal función la publicidad, se centra en la Teoría del Consumo.

Las características de la disciplina son prácticamente una, el **entender que la psicología industrial se caracteriza por ser una ciencia, una apología.**

Esta tendencia se prolonga hasta la Primera Guerra Mundial, porque hacia el final de ésta tiene lugar un acontecimiento importante que desarrolló la psicología, cuando se produce la entrada en la **Guerra de EE.UU., en 1917**, acude a la **Americal Social Corporation** donde se crea el **Test Army y Alpha**.

Test Army y Alpha .: consiste en un test de aplicación sencilla y colectiva, de una puntuación global de los reclutas para lo que el estado conocía de ello y atribuía unas funciones u otras en la guerra a estos soldados.

La guerra duró poco, debido a las capacidades de las personas y de los puestos que éstos ocupaban, que otros países no tenían. Posteriormente surge el auge de la **psicometría**, es decir, el momento de esplendor en los test psicológicos. Army Alpha es sucedido por otra prueba paralela, pensada para los espaldas mojadas, éstos son, los que se acaban de incorporar a la sociedad americana, pero no sabrán inglés. Este nuevo método es el **Army Beta** que lo realizan personas con poco nivel de estudios.

- El **predictor** es una única medida de inteligencia.
- El **criterio** es la capacidad que tiene la persona de productividad, rendimiento.

En **1918** se mantiene este enfoque de que con una sola medida se puede predecir, se busca sociedad muy industrializada. Desde **1920 a 1925** empieza a haber muchos empresarios, que se dan cuenta que las pruebas no predicen lo suficiente en la vida civil y además se sospecha que hay otras variables que también se pueden medir o tasar, es lo que años después se llama **variables moderadoras**, son de personalidad, de intereses profesiones. Hay psicólogos como **STRONG** que realizaba los cuestionarios sobre los intereses profesionales de las personas. Así poco a poco se van introduciendo las variables; lo que hace que se pueda predecir mejor en concepto civil, la vida de las personas.

Nuevas áreas más abiertas como el estudio conducta laboral, el rendimiento, la satisfacción es lo que se ha llamado corriente psicológica del trabajo.

Son las investigaciones famosas de **ELTON MAYO** y sus colaboradores en la factoría de **HAWTHORNE**, descubre teorías como la **política de personal en las empresas**. Éste pone en marcha la **Escuela de**

Relaciones Humanas. Sus ideas son muy significativas porque estudiaban cómo influye el entorno físico en la conducta laboral.

Hay una serie de variables sociales que tienen que ver con la vida de los grupos, que a la larga, son tanto o más influyentes en la vida de la gente que las variables físicas. Por ello, hay que ver lo que influyen las variables sociales en los individuos.

La **escuela de relaciones humanas**, en positivo, supone el énfasis de variables como estudio de los líderes, sobre satisfacción, eficiencia...

En **1930** supone el estudio sistemático de los grupos informales en las empresas. Surgieron los **Rompedores de Tasas** son los que producen un montón, los que destacan, a éstos el resto del grupo los marginaban, y el resto del grupo tenían una tabla de productividad de la cual no se podían variar ni hacía arriba ni hacía abajo.

Se descubre que una fuente importante en cambios de la productividad, tiene que ver con lo que establecían el resto de los trabajadores que no destacaban, por eso, a raíz de esto el investigador tiene que participar con el grupo para saber bien lo que ocurre en la práctica.

La **psicosociología** es el movimiento que marca un cambio. En donde hay que añadir a otros psicólogos.:

- **LEWIN, LIPPITT y WHITE** .:

- **LEWIN** es de la época de la Dictadura, era judío, se le considera uno de los fundadores de la **psicología social**, vio lo que era una sociedad autoritaria, tenían interés en destacar los comportamiento de las personas, del liderazgo.
- Dividendo el liderazgo democrático, el centralizado y el liberal.
- Estos tres autores estudian la influencia del liderazgo, en los grupos de participación, con mejores variables como a la eficacia, la satisfacción.
- La obra en la que se recoge esta psicología es **STTOUEFER**.
- Hay determinados tipos de tareas las que vienen marcadas en cuanto al tiempo, que están muy pautadas, en las que se ha descubierto que los grupos no autoritarios sino centralizados dan lugar a mayor eficacia y satisfacción.
- Estos autores tenían interés en demostrar que los grupos autoritarios influyen negativamente en la gente y suelen ser poco beneficiosos.
- En la misma línea de preocupación de los grupos sociales, **LEWIN** realizó otros estudios sobre **psicología del consumo**, se pone de moda en los **años 30** [1930] pero tiene un momento de bajón con la crisis de New York.
- La **psicología de las relaciones laborales, del conflicto, de estudio de las actitudes individuales**, todas ellas son las que hoy en día continúan.
- Posteriormente surgió el **Diccionario de Títulos Ocupaciones**, que es el que engloba y clasifica todos los puestos de trabajo que había en EE.UU.
- Se inicia otra línea, la **Sociometría** que estudia los grupos a través del **test sociométrico**, es lanzada por **JACOBO MORENO**, el cual inventa el test para medir el grado de cohesión de los grupos. Sirve

para formar los grupos de trabajo. [Ej.: grupos de pilotos, que hoy en día siguen existiendo y son los que más sobrevivían porque eran más eficaces a la hora de cumplir las funciones].

- Se trata de investigar esa cohesión y representarla en un **sociograma**.

SOCIOMETRIA.

- **Usos.:** análisis de las estructuras grupales micro / macro.
- **Para.:**

ø Diagnosticar y prevenir conflictos.

ø Formar grupos cohesivos / competitivos.

- **Tipos.:**
- Experimental [cold sociometry].
- Aplicada [hot sociometry].

SEGUNDA ETAPA.

Desarrollo de la **Psicología del trabajo en la Segunda Guerra Mundial.:** años 39 al 45. Es fácil adivinar que a partir de la Segunda Guerra Mundial el país líder en psicología del trabajo es EE.UU. hay tres áreas entre el 39 y el 45.:

ø **La Selección de Personal.**

ø **La formación en la Industria.**

ø **La Ergonomía.**

ø **PECULIARIDADES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL:** En la Segunda Guerra Mundial se desarrollan muchos test y pruebas que miden la inteligencia y aptitudes de los sujetos. Los test son más precisos, son semejantes a los de hoy en día. En particular en EE.UU. se utiliza un test de inteligencia general, en la Segunda Guerra Mundial que es conocido como **AGCT** [Test de Clasificación General del Ejército]. Las características de esta técnica son más fiabilidad, validez... son más precisos. En la Segunda Guerra Mundial se desarrollan por primera vez los **centros de evaluación**, inicialmente en el ejército, son los llamados **assessment centers** [centro de evaluación]. Se caracterizan actualmente como un centro de selección de ejecutivos, alta dirección, también para determinar o pronosticar quiénes son los que tienen potencial en la empresa para la alta esfera de la empresa. Lo que le diferencia de los **Test Clásicos** es el elemento básico de **los assessment centers**, son las llamadas **Pruebas de Situación** [es pedir a un profesional que realice el mismo tipo de tareas que va a tener que desarrollar realmente, delante nuestro].

- **Pruebas Situacionales.:** [Ej.: ejércitos de bandeja de entrada, donde te ponen muchos papeles que tienes que realizar en 15 minutos, te pone en una situación que se asemeja a la realidad.] Estos ejercicios van desde las pruebas más básicas como las simulaciones hasta coger a un grupo de ejecutivos y ponerle pruebas de supervivencia por ejemplo en el Amazonas.

Como conjunto de **pruebas situacionales** se desarrollan por primera vez a **principios de la Guerra Mundial** en el ejército de la **Alemania nazi** y la razón de este procedimiento es que tiene que ver con la derrota de

Alemania. Este método demostró ser tan eficaz que en poco años era utilizado por otros ejércitos: ejército inglés y americano. Al terminar la Guerra Mundial el método se materializa y se lleva también en ámbito civiles. Se lleva solo sobre directivos en las empresas, no porque no se puede utilizar con otros individuos de nivel más bajo, sino por que el procedimiento es muy caro.

COMENTARIO EXTERNO [NOTA].: los ejercicios o pruebas para medir la capacidad de un jefe serían por ejemplo.: La tempestad cerebral que a veces se utiliza. Se trata de una técnica de desarrollo de la creatividad e imaginación. El inconveniente que tiene como técnica de evaluación es que es muy difícil considerar qué tipo de conductas son creativas o no.

- Ser **creativo** es por ejemplo, una conducta que puede escaparse de los demás. Alguien que introduce alguna técnica o idea que se sale de lo normal de lo que se realiza en la vida cotidiana de los ciudadanos. Pero realmente es difícil definir qué es o deja de ser creativo. **Para que un comportamiento sea calificado de creativo deber ser infrecuente.**

El problema de la evaluación de la creatividad en la empresa es que en la empresa quien realmente asciende es quien sigue la cultura de la empresa. Si necesitan creatividad nueva, las empresas la compran y no quieren realmente a individuos creativos que se salgan de la cultura de la empresa. Debemos en la empresa realmente << **desarrollar la inteligencia pero limitar la creatividad** >>.

ð **PECULIARIDADES DE LA FORMACIÓN EN LA INDUSTRIA:** En esta época no hay cambios espectaculares, sino que aparecen muchos métodos de enseñanza de formación permanente. El más famoso es el **método TWI** [Capacitación dentro de la industria]. Se trata de un método norteamericano [**año 39-40**], utilizado en la industria bélica y sector naval. Las dos innovaciones de este método son.:

ð Se centra en aprendizaje de movimiento rápidos. Aprender habilidades prácticas.

ð Por primer vez se convierte a todo el personal veterano de la empresa en monitores. El aprendizaje es más rápido porque se multiplica.

ð **PECULIARIDADES DE LA ERGONOMÍA.:** La **Ergonomía** es la técnica objetiva que se crea prácticamente en EE.UU. en los **años 40**. Se crea también en el contexto del esfuerzo bélico ejército EE.UU. del aire]. Se da.: un **rediseño físico de las máquinas de guerra**, el problema del ejército americano es que hay muchos fallos de las lecturas de los altímetros. Hay tres psicólogos **GRETHEN, FITTS y JONES** que realizan estudios experimentales de rediseño.

La **Ergonomía** después de la Guerra Mundial se traslada a la vida civil y empieza a reconvertirse en una **ergonomía** llamada **macro – ergonomía** [ergonomía a gran escala], se rediseña el conjunto de la organización.

HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DES DEL AÑO 45 HASTA NUESTROS DÍAS.
--

Hay dos notas básicas en esta época.:

ð **El enfoque organizacional [global]**. Sobre todo en el **año 60**. Es la tendencia a abordar todos los problemas a escala macro. Por ejemplo explicar la conducta de la gente no sólo en base a variables individuales sino también variables contextuales que abarcan toda la organización.

ð **El enfoque es la gran diversificación de corrientes, movimiento, escuelas..** dentro de la **Psicología del Trabajo en la Postguerra**. Hay tres corrientes.:

ð Escuela de los Recursos Humanos.

ð Escuela Sociotécnica.

ð CVL.: Movimiento de Calidad de Vida Laboral.

ð **Escuela de los Recursos Humanos.:** [Años 50]. **Herzberg** hace una distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación.

Extrínseco [lo que rodea el trabajo exterior]. Motivador extrínseco es todo lo que se añade al trabajo pero no son las actividades que tiene que realizar.

- **Sancionar.:** cuando lo hace mal.
- **Gratificarte.:** cuando lo haces bien.

No se rediseña el contenido del trabajo.

Los **motivadores extrínsecos** son por ejemplo.:

- El salario.
- La relación con mis compañeros.
- El estilo de supervisión de la empresa.

Intrínsecos [motivadores de dentro].: **Ej de motivador intrínseco.:** que te den una responsabilidad. Te dejen tomar decisiones en tu trabajo, es decir, te den autonomía.

Si estos factores sí están presentes producen motivación, en cambio **si faltan** no es equivalente a falta de motivación, no es desmotivación.

ESQUEMA DE HERZBERG	
Punto 0	
PERSONAS DESMOTIVADAS	PERSONAS MOTIVADAS.
	Factores Intrínsecos [Su fatal.:. estaríamos en el punto 0].
Factores Extrínsecos.: si faltan producen desmotivación e insatisfacción. Si están presentes estamos en el punto 0 , las personas no están motivadas.	

ð **Escuela Sociotécnica.:** Europea. Nace en los años 50 en Londres. Un grupo de trabajo que se ha dado a llamar el **Instituto Tavistock**. Los psicólogos se ocupan del estudio del desarrollo ergonómico.:

- Rediseño Tecnológico.: introducción de nuevas tecnologías y adaptación a la minería e industrial textil.

Métodos en la Minería.:

ð **Pared Estrecha.**: máquinas escavadoras muy potentes. Introducción masiva de la tecnología. Desde el punto de vista humano. Es el desmembramiento del grupo de trabajo que compiten entre sí. Alta productividad y por otro lado niveles de motivación y satisfacción muy bajos con sobre carga de trabajo.

ð Por la insatisfacción, por las tasas de absentismo y rotación el Tavistock introduce el enfoque sociométrico.: Tecnología o métodos de pared ancha

- La aportación de esta escuela no es sólo rediseño físico sino también social y humano de las empresas, del grupo de trabajo. Son pioneros en la introducción de horarios flexibles, grupos de calidad y toma de decisiones participativas, es decir, un conjunto de innovaciones muy importante para los trabajadores, acabando con la huelga general de los años 80.

ð **Movimiento de Calidad de Vida Laboral [en la empresa].**: dos ideas muy importantes o básicas.:

ð La empresa tiene un compromiso moral no sólo con los empleados por ejemplo en relación con la promoción de los individuos, sino también un compromiso de la empresa hacia la región o la zona donde se encuentra esta empresa, en este sentido destaca.: *la ecología, la contribución del desarrollo humano de las zonas, los programas que facilitan la transición de la vida personal y de la laboral* podría ser un ejemplo de esto.

ð Igualdad de oportunidades para todo el mundo. Los asesores asegurar el cumplimiento estricto de la ley en materia de igualdades y también en los países más punteros desarrollar los programas de acción afirmativa o positiva [Ej.: España: contrato para mujeres indefinido.].

La prohibición de la igualdad de prohibir la discriminación y fomentar la igualdad de posibilidad es la herencia de este programa en positivo [C.V.L.].

ð **PRINCIPALES NÚCLEOS TEMÁTICOS.**

NÚCLEOS TEMÁTICOS DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.:

ð **PSICOLOGÍA DEL PERSONAL** [Se va a ver ten el Tema 3]. Ejemplo.: la inteligencia. Es el área más clásica de la psicología que tenía que ver con la PRIMERA GUERRA MUNDIAL. También tiene que ver con los trabajos de selección de trabajadores de conductores de tranvías. La corriente científica que más ha influido es la **Psicología Diferencial** [estudio de las diferencias humanas] sobre esta psicología debemos recordar.:

- **Spearman** [años 20 Gran Bretaña].: cocreadores de la idea de inteligencia general y es el primer psicólogo que inventa el **análisis factorial**, que es un procedimiento para ver los factores básicos que componen la inteligencia humana. Ej.: Factor G de Inteligencia.
- **Thurstone**. Psicólogos que piensan que la inteligencia se debería representar por una especie de perfil que presentara las distintas diferencias que componen la inteligencia, son factores correlacionados pero de cierta forma independientes. Estos psicólogos inventan la **PMA** que intenta medir estas diferentes diferenciadas aptitudes de las personas.
- **Guilford** [norteamericano]. La inteligencia se divide en muchos pequeños factores que no tienen nada que ver entre ellos que el conjunto de los cuales podrían ser la inteligencia general. Una parte de estos factores con la capacidad de innovación. Estas ideas podrían ser consideradas las ideas de **Thurstone** pero llevadas al extremo.
- **El estudio de la personalidad [Eysenck]** La personalidad se caracteriza por introversión y

extroversión y también tiene dos polos. La personalidad humana se puede resumir en dos factores que son independientes y que son bipolares.:

• **1ª Dimensión.:** La introversión y la extroversión.

• **2ª Dimensión.:** Control emocional y descontrol.

• **PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL** [Liderazgo, Dinámica de grupos...]. Su fundador es **Freud** y se dedica a la psicología de las masas y sobre todo de los aspectos más irracionales del comportamiento de los grupos, de las masas.

- **Lewin.:** sus estudios de la dinámica de grupos.

- **Lippitt y White.:** que estudiaban la motivación de las personas en grupos experimentales.

• **ESTUDIO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN** [se va a ver en el Tema 4]. Como base científica experimental sólida, hay que destacar la **Psicología de la Conducta o Conductismo o Psicología del Aprendizaje** que se centra el papel decisivo que tienen los refuerzos, los estímulos sociales y de otro tipo sobre la conducta de cada uno de nosotros. Los **conductistas** dirían que lo que sucede inmediatamente después de realizar el individuo una acción. Es lo que condiciona y moldea la conducta de los seres humanos. La conducta de las personas depende de lo que sucede a continuación, de los refuerzos que recibimos o dejamos de recibir. Hay **tres psicólogos** claves en esta **psicología de la conducta.:**

• **PAWLOV**

• **SKINNER**

• **WHATSON**

Han desarrollado las tecnologías para modificar o manipular la conducta manipulando o modificando los estímulos que controlan esa conducta.

Hay dos áreas que se consideran próximas a la Psicología del Trabajo que han tenido una evolución autónoma.:

- *Ergonomía.*

- *La Psicología comercial o Psicología de las Ventas.:* orientación hacia el cliente externo [utilizando las 3 psicologías anteriores 1-2-3-]

PRÁCTICA DE CLASE.: ENTREGADA.

En todos los estudios y aplicaciones de test se ha descubierto que los grupos más altos [1-2-3] estos grupos diríamos que las puntuaciones que saca la gente son muy próximas al promedio. Contra más bajo de la escala de ocupaciones más se van separando las puntuaciones de la media de tal manera que los grupos alto más homogéneos en inteligencia [han recibido más o menos la misma formación] los grupos bajos más heterogéneos [diferentes]. A qué se debe esto?.

• **APORTACIONES DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO A LAS RELACIONES LABORALES.**

Son habilidades básicas del diplomado en Relaciones Laborales.:

ð Las competencias de tipo social que en gran medida son aprendidas y en cierta medida pueden ser autoimpuestas. Representación ante el INEM, SS o cualquier otra empresa.

ð Habilidades de negociación, conocimiento de materias socio-laborales y de estrategias y técnicas de negociación. La atención al cliente interno no de los ejes básicos, la negociación en un punto importante que nos diferencia de otras personas y otras carreras.

ð Gestión de las políticas de personal que se pueden entender en dos sentidos.:

- Administración de Personal [sentido más clásico]: mantenimiento del régimen disciplinario, tramitación de las nóminas, TC-1 Y TC-2...
- Gestión de Recursos Humanos [GRH] que incluye aspectos más novedosos que tienen que ver con.:

ð La llamada gestión de movimientos [entrada, estancia, promoción y salida del personal en la empresa].

ð Desarrollo organizacional, de la organización, es decir, la evaluación del clima, de las redes de comunicación en toda la empresa.

Hay un elemento común en estos tres bloques que es la **comunicación**, el saber comunicar, que es un conjunto de destrezas.: saber hacer una presentación en público hasta la más informal [comunicarte con la gente de la empresa]. La **comunicación escrita** también es muy importante.

Nos interesa tener como referencia lo que los psicólogos han descubierto en torno a la eficacia en la comunicación a través de la metodología experimental. Hay cuatro áreas de investigación en torno a la comunicación persuasiva.:

Dirección de la Argumentación [Uni o Direccional].

- **UNIDIRECCIONAL.**: Es cuando el mensaje avanza en una sola dirección, es de una sola faceta, es decir, únicamente atiende a los argumentos o intereses del emisor.
- **BIDIRECCIONAL.**: Cuando se incorporan en la argumentación una parte de los argumentos contrarios [tienen dos facetas] con idea de hacer más creíble el mensaje.

Esta diferencia es importante, puesto que en determinados casos la utilización de uno u otro puede hacer que te crean o no.

En plena guerra fría había tres variables que podrían ayudar a decir qué mensaje debíamos utilizar.:

ð Grado de Cualificación de las personas.

Se empieza a estudiar a finales de los años 40, realizándose diversos estudios a finales de la Guerra Mundial. Durante la guerra se mandaron dos mensajes a dos grupos divididos por el nivel de estudios los no graduados [hasta primaria] y el de los graduados [tenían secundaria o universidad].

- *Primer Mensaje [Unidireccional]* .: << La guerra será larga y costosa >>.
- *Segunda Mensaje [Bidireccional]* .: << La guerra... pero contamos con medios, iniciativa y aliados suficientes >>.

Cuando se examina el resultado de esta campaña para saber qué reclutas han cambiado su opinión que han

sido persuadidas [variable independiente] el porcentaje de ellos.

[PRIMARIA Y SIN ESTUDIOS] [SECUNDARIA Y UNIVERSIDAD]

NO GRADUADOS GRADUADOS.

La campaña fue eficaz llegando a la conclusión que el mensaje de una faceta es más factible para los no graduados mientras que para los graduados el más eficaz es el mensaje de dos facetas.

MÁS CUALIFICADO MÁS BILATERAL.

• **Grado de Compromiso de las personas que te escuchan [Grado de entrega a la causa].**

MÁS ENTREGADO MÁS UNILATERAL.

El grado de entrega a la causa hace que refuerces tus argumentos si la persona te escucha y te presta atención [argumentos unilaterales] y si no te escucha y no te presta atención sientes rechazo en esos argumentos, sino argumentos bilaterales.

• **Madurez Personal de la Audiencia.**

La madurez personal se podía considerar asociada a la cualificación pero también a la experiencia que tiene una persona en trabajos, situaciones de la vida.

MADUREZ = GRADO DE PARTICIPACIÓN.

- *Cuanto más madura sea una persona más cualificada más se deja influir por mensajes bidireccionales.*
- *Cuando más inmadura sea una persona menos cualificada más se deja influir por los mensajes unidireccionales.*

CONCLUSIÓN.:

• La **presentación bidireccional** es más eficaz cuando van dirigidas a personas que tienen.:

- Mayor nivel cualificativo.
- Más distantes están de su opinión.
- Mayor grado de madurez.

• La **presentación unidireccional** es más eficaz en.:

- Personas de nivel educativo bajo.
- Personas de escasa madurez.
- Personas que son favorables a tu opinión.

Orden de Presentación del Mensaje.

El efecto de primacía, primera imagen de la huella en la memoria es un efecto muy fuerte.

FACTOR TIEMPO.:

- *Mensaje 1 – Mensaje 2 Decisión.*

[Demora]

EFECTO PRIMACIA.

El primer mensaje en este caso es el que más pesa en la mente de quien tiene que tomar la decisión. Juega un papel importante el efecto de primacía, primera imagen. Lo que hay es un fenómeno de inhibición. La inhibición o indiferencia entre dos mensajes es muy grande cuando pasa poco tiempo entre las dos comunicaciones [MILLER y CAMPBELL].

- *Mensaje 1 ____Pausa____ Mensaje 2 Decisión.*

EFECTO RECENCIA.

El mensaje segundo es el que tiene más capacidad de influir. La regla de la retención, la huella es muy grande cuando quien tiene que decidir tiene que tomar la decisión inmediatamente después de la comunicación [MILLER y CAMPBELL].

Tipo de Audiencias / Destinatarios/as.

Características de la Audiencia.: Hay seis variedades o dimensiones que van a determinar si tu mensaje va a llegar o no.:

• Cualificación.

• Grado de entrega.

• Madurez.

• Autoestima.: las personas con alta autoestima, elementos de confianza, son difíciles de persuadir porque valoran mucho sus ideas y opiniones y son más herméticas al contrario que ocurre con las personas que tienen baja la autoestima, ya que como se valoran poco tienden a importar las ideas de los demás.

• Género de las personas [el sexo].: en general los varones son más difíciles de persuadir que las mujeres.

• Predisposición de la audiencia.

El estado de ánimo influye en la predisposición, cuando una persona está más feliz tiene más predisposición para aceptar nuevas opiniones.

INOCULACIÓN.: Mc Guire ha descubierto que hay un fenómeno de inoculación que actúa en tres etapas.:

• La situación en la que un grupo de persona se entera, conoce de que hay alguien que pretende influirle.

• Esto produce en la audiencia una especie de preparación.

• Esta preparación puede producir una inmunidad un rechazo.

En esta misma línea hay una serie de experimentos realizados por dos psicólogos.: **Freedman y Searn**, en los que se demuestra que el saber que hay alguien que tiene intenciones de influir produce en las adolescentes rechazo. El estudio se realizaba con dos grupos que se enfrentaban a una charla de un técnico de tráfico para subir la edad permitida para poder adquirir el carnet.

- Control.: en torno al 20% aceptaba la opinión de los técnicos.
- Experimental.: [grupo avisado de las intenciones de la charla] 10% de conversiones.

El hecho de saber que alguien intenta imponernos nuestra opinión supone un mayor rechazo.

Propuestas de **Mc Guire**, comenzó a realizar unas para inmunizar a las personas. Al mismo tiempo se empezaron a dar unos fenómenos de inmunización, de inoculación.

Magnitud de la discrepancia.

Debemos entenderlo como la distancia entre la opinión de la audiencia y el mensaje o la opinión que tú pretendes transmitir.

Hay dos escuelas, dos opiniones, entorno a este tema.:

[a] Para conseguir un cambio radical fuerte en la opinión de un gran número de personas debemos lanzar un mensaje muy discrepante de la opinión que tenía inicialmente la audiencia. Es muy difícil que una persona cambie de opinión sólo un poco, sino que necesitamos argumentos fuertes para cambiar la opinión de forma radical. Existe una relación lineal entre el tamaño de la discrepancia [lo que pensaba la persona la principio y lo que queremos que piense al final] del mensaje, que puede ser mayor o menor y el número de personas que conseguimos convertir.

Número de personas

Convertidas

– + discrepancia.

Si hay poca discrepancia.: lo que pensaba originariamente el auditoria y la que queremos que piensan vamos a conseguir un número de conversiones muy bajo.

Si hay mucha discrepancia.: el número de conversiones será más alto, bastante alto.

El psicólogo **Zimbardo** ha estudiado este fenómeno.

[b] Hay gente que opina que la relación entre la discrepancia y el número de personas convertida tendría forma de U invertida [relación circular].

Número de personas

Convertidas

– + discrepancia.

- Mensaje 1 : Eje de msj poco discrepante el número de conversiones será también bajo casi nulo.
- Mensaje 2: en la parte media de la discrepancia es donde se consigue el mayor número de conversiones.
- Mensaje 3: Tiene muchas posibilidades de colar en el auditorio.
- Mensaje 4: Un msj muy discrepante supondría también pocas conversiones.

Esta hipótesis propone que hay una latitud, un punto máximo de aceptación a partir del cual contra más discrepante en el mensaje menos conversiones tendremos.

La clave para explicar la contradicción entre estos dos estudios nos la ha dado **Aronson** al investigar una tercera variable interviniente que es la **fiabilidad de la fuente**.

- **Fiabilidad** es el grado de confianza, la autoridad moral, prestigio que tenga quien lanza el mensaje.
- En aquellos casos donde la fuente tiene una fiabilidad alta funciona bien la hipótesis de la relación lineal **[a]**. Los mensajes tienen que ser radicales, fuertes y duros.
- En aquellos casos donde la fuente tiene poca fiabilidad funciona bien la hipótesis de la U invertida **[b]**, la relación circular. Conviene que tengamos mensajes poco discrepantes en principio y luego ir aumentando, poco a poco, la discrepancia en los mismos.

Para Aronson es muy importante sondear en la audiencia con el fin de saber si la fuente es fiable o no.

TEMA 2. DIFERENCIAS INDIVIDUALES EN EL TRABAJO: [1] PERCEPCIÓN.

¿QUÉ ES LA PERCEPCIÓN?

Percibir como fenómeno psicológico no es equivalente a captar información sino que es filtrar la información, elaborarla. Es un proceso inteligente e interesado de captación, de valoración de los estímulos del entorno, de los objetos, de manera que la información que queda en el recuerdo, en la memoria, es casi siempre parcial, sesgada por distintos filtros.

Freud ha descubierto que estudiando la **percepción selectiva**, nos acordamos de recuerdos agradables, buenos más que de los malos los cuales tendemos a olvidar [**efecto Polianna**].

Se trata de un filtro adaptativo, una forma adecuada de enfrentarse al estrés y a sucesos críticos. La persona que actúa al revés, que se acuerda de acontecimientos ingratos casi siempre suele estar deprimida, en una situación de estrés casi crónico. La depresión, para muchos psicólogos, es un proceso de percepción selectiva pero inversa, sesgada.

Ante un mismo suceso, dos personas pueden comportarse de forma totalmente diferentes y opuestas, alegrarse o deprimirse. Se ha demostrado que las personas podemos hacer diferentes estudios de un mismo físico, lo que suele depender del estado de ánimo de las personas que tenemos a nuestro alrededor.

La percepción humana no es equivalente a captar los estímulos del mundo exterior como si fuera una foto, no es una fotografía de la realidad es un fenómeno organizado.

2.1. DIFERENCIAS INDIVIDUALES EN PERCEPCIÓN.

Nos interesa analizar los filtros perceptivos. Contamos con dos tipos de filtros.

[A] Los que tienen que ver con el sujeto, con las personas.:

Ej.: hablar en grupo para las personas puede ser.:

- Un castigo.
- Un placer.

[B] Depende del contexto social.

Ej.: trabajar en grupo con los compañeros.:

- Si son agradables nos gusta
- Si no lo son nos parece un rollo

En resumen podemos distinguir 4 puntos entorno a la percepción.:

ð Nuestra manera de percibir no es casi nunca neutra, es interesada, percibimos la realidad en base a nuestros propios intereses.

Ej.: Opinión de los dos grupos de negociación.

<i>SINDICALISTAS</i>	<i>DIRECTIVOS.</i>
Desconfianza hacia la dirección.	Desconfianza hacia los sindicatos.
Recelo hacia sus móviles de negociación	Hostilidad hacia el mundo sindical.

ð La percepción forma un todo organizado, estructurado, no es un conjunto de sensaciones aisladas.

ð Las aptitudes, los valores y creencias son los verdaderos organizadores, ayudan a organizar nuestra manera de percibir.

ð La percepción humana es un fenómeno fundamentalmente selectiva, los sucesos desagradables tendemos a olvidarlos.

LOS ESTEREOTIPOS.

El estereotipo es un pensamiento de grupo, no es por tanto simplemente una idea equivocada que yo pueda tener particularmente. Es una manera de pensar generalizada propia de un grupo grande y además es un pensamiento que se tiene respecto a otro colectivo humano. Es un pensamiento de tipo social. No tiene porqué ser un pensamiento negativo sobre otro grupo humano porque puede haber estereotipos muy positivos.

- Definición.: *Estereotipo es una idea generalizada y ampliamente difundida con un consenso importante a cerca de un colectivo humano.*

En España ha habido estereotipos sobre los judíos... Los **estereotipos más frecuentes** son.:

ð **De raza**.: Étnicos. Eje.: la idea de los payos sobre los gitanos. Son los que más han llamado la atención a lo largo de la historia.

ð **De Género.:** ej.: Los varones de las mujeres y viceversa. En general cuando se trasladan al mundo laboral son más que estereotipos, son perjuicios.

ð **Los Nacionales.:** aunque en algunos continentes se van disolviendo poco a poco.

ð **Regionales.:** [a menor escala]. Ej.: los de Madrid tenemos una cierta etiqueta. Los castellanos en el año 94 son calificados de chulos, orgullosos, conservadores, fanfarrones y religiosos [idea según los catalanes].

El estereotipo tiene una influencia real.

ð **Ocupacionales.:** Ej.: los médicos son mezquinos.

De manera general se puede resumir todo ello en **dos métodos de Estereotipos.:**

ð Las ideas que las personas tenemos como grupo, de nosotros mismos.: **Autoestereotipo.** Ej.: Muestra de 500 españoles son.: amantes de su tierra, orgullosos, reprimidos, apasionados, jueguistas.

ð **Heteroestereotipo.:** idea generalizada que tiene un grupo humano sobre otro grupo diferente, no sobre sí mismos. Eje.: Los vascos son fuertes, separatistas, trabajadores, valientes.

1 y 2 comparten tanto rasgos favorables como rasgos desfavorables. Pueden a veces coincidir en un cierto número de dimensiones o rasgos, no son siempre diferentes. [Se realizan investigaciones en España sobre 1 y 2 del **Profesor Sangrado** en el año 94].

Funciones de los Estereotipos.

Los estereotipos son un fenómeno universal de la vida diaria.

ð **Funcionalidad Positiva.:** son necesarios parece ser. A nivel profesional se debe a que las generalizaciones facilitan la percepción social y sobre todo la comunicación e interacción en la vida social. Muchos psicólogos opinan que el estereotipo ayuda a realizar un proceso de inferencia [deducción que tu sacas de una persona] y generalización.

ð **Funcionalidad Negativa.:** los estereotipos uniforman y limitan a las personas que tratamos.

ð **A nivel social.:** parece que los estereotipos sirven para unir a los grupos humanos sobre todo cuando los grupos se empiezan a disolverse. Estos estereotipos de tipo social contribuyen a dar identidad a la gente. También tienen una funcionalidad negativa que históricamente han dado lugar a persecuciones, matanzas... ya que los estereotipos sirven para aislar y mantener apartados a las gentes.

VIDEO ELEGIDO

- Los empresarios no se preocupan de ayudar a esas personas. Algunos están a favor y otros están en contra.
- El estereotipo crea expectativas de cómo es la gente y al final se produce la respuesta a ese estereotipo.
- Los marroquíes van siempre en grupo, no se atreven a ir solos.
- Están mal pagados, mal considerados, maltratados...

- Estereotipo en Elegido de sus vecinos.: Abandonados, sucios, malas personas, insociables, delincuentes.
- La creencia genera una expectativa de cómo es esa persona, produciendo mi alejamiento hacia ella. A raíz de esta expectativa negativa se produce una marginación. La expectativa termina generando algún tipo de exclusión.: << que se vuelvan a su país >>. La exclusión es muy clara en Elegido. Lo lógico es que finalmente es que respecto este empresario me comporte como él piensa. Si no tengo donde vivir seré más poco aseado.

Lo **peligroso de un estereotipo y prejuicio** es que crean un perfil del que es muy difícil salir. Te suelen encuadrar en el lado negativo.

LOS PREJUICIOS.

Todos se pueden considerar como estereotipos fundamentalmente negativos. Desde el punto de vista psicológico se puede decir que el prejuicio tiene varias dimensiones interesantes.:

ð **Dimensión Intelectual o Cognitivo.:** el prejuicio parte de un razonamiento, tiene un componente de opinión. [Ej.: los marroquíes son un poco descuidados]. En cuanto al origen de esa opinión es muy a menudo esa atribución negativa es una **proyección Psicológica** según diría **Freud** [colgar tus propios defectos en otras personas, miedo a reconocer en uno mismo algo irreconocible para nosotros mismos].

ð **Todas las opiniones no son neutras.** Se implica un elemento de valoración. No es algo que queramos en la gente que nos rodea [lo que yo siento por esas personas].

ð **Es la consecuencia de 1 y 2.** Se corresponde si es peyorativo de apartarse y en su caso de explotar a las personas.

La relación que hay entre los prejuicios y conductas hostiles/ agresivas es muy clara.

Los **prejuicios** sirven para **proyectar, mantener y justificar**.

- **Proyectar.:** fue descubierta por Freud a propósito de estudios sobre agresividad y sexualidad. << Las personas con más reprimidas más tendencias tendrán a proyectar sus propios fantasmas >>, es decir, situar en otras personas lo que no queremos ver en nosotros mismos; pueden ser características antisociales neutras. Para muchos psicólogos cuando estudian el fenómeno de los prejuicios, la naturaleza del prejuicio está en el fenómeno de proyección. El fenómeno sociológico de la proyección es un fenómeno inconsciente, lo difícil de desmontar los prejuicios es que lo tenemos asumido hace muchos años.
- **Justificar las conductas/ comportamientos propios respecto hacia otras personas o colectivos.:** nuestros pensamientos, creencias precede, va antes que el de nuestra manera de comportarnos, es decir, la idea común es que nos preparamos ante nuestra idea porque tenemos unos argumentos. Los psicólogos sociales han demostrado que primero va el comportamiento de la persona y a raíz de esto es lo que tú piensas de esa persona, justificando así nuestra conducta.

Ej.: si una persona maltrata a alguien lo primero es la conducta, el comportamiento y a raíz de ello viene la elaboración teórica como justificación.

Debe haber una consonancia entre mi ideología y mis actos y lo que yo pienso en cualquier persona para sentirse bien.

- **Racionalizar.:** es buscar a nivel del yo consciente, buscar una justificación que permita salvaguardar este equilibrio moral básico. Es explicarte a priori.
- **Mantener el Statu Quo.:** equivalente al justificante a nivel social. Es lo mismo que el mecanismo psicológico de primero excluir y luego dar explicación a nivel social. Las investigaciones de **Hotland y Jears** dice que el aumento del estereotipo coincide con la actuación de los grupos colectivos.

Técnicas para Deducir los Estereotipos.

Teniendo en cuenta que son fenómenos inconscientes y difíciles de enraizar, debemos decir que para algunas personas es una técnica que consiste en reconocer mis impulsos y en la manera de reconocer mi conducta estaré más dispuesto a no cargas con epítetos a alguien que no es como yo. Se trata de una modalidad de intervención cara, pero efectiva. Pretende conseguir que la persona reconozca su forma de ser con el fin de mirar esos prejuicios o estereotipos. La Educación combate los estereotipos a largo plazo. También existen otras técnicas más directas.:

- **Sherif.**

ð Hay que procurar fomentar y procurar el contacto directo entre personas de distinto grupo pero con un igual perfil que tengan niveles igualitarios, que se trate de grupos más o menos homogéneos [intereses, perfil, problemas...].

ð Esos contactos se hagan entorno a actividades que sean relevantes e importantes para esas personas que se ponen en común.

La razón de que funcione estas estrategias tenían también que ver con el fenómeno de la **disonancia cognitiva**.

- **Disonancia Cognitiva.:** es la discrepancia, el malestar, psicología interna que nos produce la comprobación de que hay una diferencia entre nuestros actos y nuestra manera de pensar. [ej.: los negros son insoportables pero tengo que trabajar con ellos, eso a nivel psicológico es duonante para mí].

La discrepancia a final se cambia o se reducen los estereotipos cuando voy en contra de mis ideas, es una manera de suavizar mis ideas, cambiamos la conducta y si no podemos cambiarla debemos cambiar mi idea de pensar.

El fenómeno de la reducción de la disonancia es lo que explicaría las dos ideas de **Sherif**.

ð A la hora de fomentar estos contactos, procurar crear situaciones donde no se fortaleza el estereotipo. Eso supone para los técnicos de personal la introducción de elementos superficiales no dejando que las cosas fluyan por su naturaleza, hay elementos manipulativos.

ð Que sean tareas que no tengan un elemento competitivo fuerte, que se trate más bien de situaciones lúdicas.

ð Sherif indica que es importante que en todos los programas de reducción de estereotipos hay que contar con un apoyo de quien tenga autoridad formal [Ej.: las empresas] y menciona un ejemplo: << el caso que se operó en las Universidades Americanas en los años 50 a raíz de que tenía que haber una cuota de personas de color >>. El apoyo de la autoridad que es muy impopular en muchas ocasiones, es muy importante.

ð Establecimiento de metas comunes o cooperativas entre los grupos.: hay un experimento [**Tema 2 página 1 clave 688: Reducción de prejuicios del conflicto intergrupalo**]. Este experimento nos lleva a ver.:

ð No se inducía a la agresividad sino que se les dio tareas específicas y dejar que las cosas sigan su marcha.

ð Se generan estereotipos que aparecen de forma espontánea, hay una analogía entre los grupos pequeños y cómo funcionan a veces los grandes grupos. La generación del conflicto tiende a reforzar su propia personalidad, al mismo tiempo se promueve la separación.

ð Creación de estereotipos.

ð **VARIABLES QUE INFLUYEN EN LA PERCEPCIÓN.**

Hay tres tipos de variables que determina qué influye en el estilo de percibir, que tenemos individualmente o en conjunto en colectivo.:

[1] Características del perceptor.

[2] Características de la persona percibida.

[3] Características de la situación.

Transparencia.: Aspectos que influyen en la percepción interpersonal.

[1]

[2] Manera de percibir a otras.

[3]

[1] **CARACTERÍSTICAS DEL PERCEPTOR.**

Vamos a hablar de cuatro dimensiones psicológicas que están a medio camino entre lo que es la personalidad de cada cual y lo que es las aptitudes o maneras de procesar la información, es lo que se llaman los **Estilos Psicológicos**. También vamos a hablar de las experiencias vividas con anterioridad las personas.

Estilos Psicológicos.

ð Lugar de Control [Test página 4 clave 688]

ð La Dependencia o Independencia de campo perceptivo.

ð La complejidad cognitiva.

ð Estilo explicativo.: es lo que permite predecir si una persona tiene tendencia a depresiones altas o bajas.

- El 3 y 4 no lo damos.

ð **Lugar de Control.**

ð **Heider** dice que se puede considerar como núcleo de la conducta humana el hecho de haber de intentar buscarle explicación a todo. La falta de explicación o lógica de alguien conduce a niveles de estrés, ansiedad... La búsqueda de racionalidad lógica es el motor o eje de la conducta humana.

ð **Principio de subjetividad.**: Heider dice que en realidad no son las causas reales de los sucesos lo que

importa sino las causas percibidas por las personas [su opinión].

ð De la **Teoría de la atribución** pone el estilo psicológico de cada cual se pone en contacto con el conocimiento. Heider dice que si los empleados atribuyen los resultados a causas propias, personales, internas se puede esperar que esos empleados actúen de una forma distinta a si atribuyen las causas a aspectos externos.

Lo que se ha demostrado es que los **sujetos internalistas** reaccionan de forma muy distintas cuando tiene éxito en algo que cuando le ha ido mal.

Reaccionan.:

Influencia del Locus control.

Locus de Control Interno

- **Éxito de Tarea** Satisfacción y Autoconfianza Aumento en la expectativa de desempeño futuro. Su reconocimiento laboral tiende a mejorar.
- **Fracaso en la Tarea** Frustración y pérdida de confianza disminución en las expectativas de desempeño futuro.

La **persona internalista ante una cadena de éxitos** actúa mejorando su rendimiento.

La **persona internalista ante una cadena de fracaso** reacciona frustrándose. El resultado es que éstas personas bajan su calidad de rendimiento, la eficacia laboral.

El **estilo cognitivo psicológico** tiene una doble repercusión en la gente.:

ð Influye en nuestra manera de ser, sube o baja la satisfacción, la autoconfianza.

ð Influye a nivel externo, en los resultados, en el rendimiento [que es el resultado].

En el caso de los **Externalistas.:**

Reaccionan.:

Influencia del Locus control.

Locus de Control Externo

- **Éxito de Tarea** No hay cambios en las experiencias de desempeño futuro.
- **Fracaso en la Tarea** No hay cambios en las experiencias de desempeño futuro.

Los **Externalistas** viven más felices, no tienen altas y bajas en su bienestar interno. Suelen reaccionar más o menos ante el éxito y el fracaso, la frustración laboral también varía. En general el rendimiento o la eficacia en el trabajo tampoco fluctúa mucho, es más o menos constante, aunque en promedio [en conjunto] el rendimiento de los sujetos internalistas es bastante superior al rendimiento de los Externalistas y especialmente en todos los puestos que no están controlados por la tecnología.

Los **internalistas** tienen un rendimiento laboral superior en general. Esta diferencia del **rendimiento interno**

– **externo** se nota en los puestos de trabajo de cierta categoría.

Hay diferencias importante entre las personas **interpersonales** [entre las personas] e **intergrupales** [entre los grupos]. Vamos a **ver 4 tipos de diferencias.**:

ð **Diferencia entre las culturas y entre los países.** Los sociólogos hablan de dos tipos de culturas que han sido muy características.: [distinción más del pasado].

- **Culturas de culpa.**: desde los tiempos de Lutero son muy dados a torturarse cuando piensan que han hecho algo mal. La cultura centroeuropea es de culpa, donde muchas personas hacen o no las cosas por el remordimiento.
- **Cultura de la Vergüenza.**: funciona en las culturas del sur.

La **cultura centroeuropeo y sajona** superaban a las culturas del sur.

ð **Diferencia por Edades de tipo Evolutivo.** Las personas adultas son más internalistas que los niños. El proceso de maduración o desarrollo psicológico es un proceso de internalismo.

ð **Diferencias Ocupacionales.** En general en promedio, las personas que tienen empleo son más internalistas que las personas desempleadas.

Internalismo y externalismo no son características de la personalidad fija, ya que los individuos vamos cambiando según las circunstancias. El proceso de externalización de causas se puede considerar como un mecanismo psicológico alternativo. También hay diferencia de clase social. Las clases altas cuando trabajan pierden el empleo con frecuencia. En la **clase media-alta** se registran mayores internalismos y la **clase alta y baja** son más Externalistas.

ð **Diferencias de Tipo Educacional** [preparación de la gente]. Los estilos educativos en la familia, colegio... pueden producir distintos estilos, tipos psicológicos, una parte de nuestra psicología se debe al modelo educativo. Los sistemas clásicos, rígidos, autoritarios, producen caracteres externalistas. La educación en valores es un sistema en general, propicia la aparición de estilo internalistas.

ð **Dependencia o Independencia del Campo Perceptivo.**

Dependencia de Campo.: tienen dificultades para sentir la verticalidad si no hay elementos de control.

Independencia de Campo.: es lo contrario.

En general es la tendencia que tiene una persona a usar referentes externos [dependencia] o referentes internos a la hora de juzgar la verticalidad.

Witkin define la **Dependencia o Independencia** como la *propensión a utilizar referentes externos [dependencia] o internos [independencia] a la hora de juzgar la verticalidad y también a la hora de realizar cualquier actividad. También dice que hay diferencias importantes por edad, los niños hasta los 8 años son más dependientes del campo.*

Las **tres maneras de mediar la dependencia e independencia de campo** son.:

ð **Test de la habitación inclinada.**

ð **Test del marchito y la varilla.**

ð **Prueba de papel y lápiz.:** Test de Figuras Ocultas.

La **Independencia de Campo** es importante porque.:

ð Se ha demostrado que hay una correlación entre independencia y pensamiento divergente. Puntos más altos en las pruebas de fluidez, en las tareas que suponen un cambio de paradigmas y en aquellas actividades creativas [dar respuestas originales pero correctas].

ð Son más inteligentes, tienen un cociente intelectual superior al de los dependientes.

ð En general, son mejores aceptados tanto por los colegas como por los subordinados.

ð Son personas menos convencionales socialmente, más autónomos, más autodirigidas.

Medir o conocer a la persona no determina el comportamiento de la persona pero nos da una opinión de cómo puede ser el individuo.

Percepción de la Persona Frente al Cambio [Clave 688 página 6].

Es importante porque correlaciona con variables de tipo psicológico como las aptitudes de tipo social y político.

Correlacionan con perfiles de tipo profesional.

- **Cuestionario Friedman – Miller: ¿Variables más próximas que influyen en la Conducta o son Irrelevantes?.**

SITUACIÓN 1

SITUACIÓN 2

SITUACIÓN 3

1

1

1

7

1

5

2

1

2

1

2

1

3

7

3

1

3

7

4

7

4

7

4

7

5

7

5

7

5

5

6

7

6

7

6

5

USA Y EUROPA.

25% + alta.

Mayor 18 / > 19

Media

50% Medio

< 9 13/ < 12

25% + Bajo

Sumo todos los 1, 2 y 3.:

	1	2	3	4	5	6
Situación 1	1	1	7	7	7	7
Situación 2	7	1	1	7	7	7
Situación 3	5	1	7	7	5	5
	15	3	15	21	19	19

43

Psicología del Trabajo I Tema Introducción