



Revista Interuniversitaria de Formación del
Profesorado

ISSN: 0213-8646

emipal@unizar.es

Universidad de Zaragoza
España

Cantón Mayo, Isabel

Reseña de "Psicología del trabajo. Nociones introductorias" de C. Morán Astorga
Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 20, núm. 2, 2006, pp. 279-280
Universidad de Zaragoza
Zaragoza, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411341017>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO. NOCIONES INTRODUCTORIAS

C. Morán Astorga

Málaga, Ediciones Aljibe, 2005.

La psicología del trabajo es una ciencia relativamente joven que ha avanzado a pasos de gigante y ha sido capaz de dar una respuesta eficaz y rápida a numerosas cuestiones y dificultades que se producen en el contexto de la vida laboral. Es además una respuesta científica, porque la psicología ha sabido integrar la reflexión, la observación y el estudio riguroso y científico de estos temas.

En este libro se abordan, de manera clara, nociones básicas con las que un experto en recursos humanos, un directivo, un empresario o un estudiante van a poder hacer frente a las necesidades y problemas de organización del personal de la empresa.

Así, trata desde temas generales, como pueden ser las aportaciones que ha hecho la psicología al campo del trabajo mediante sus teorías primigenias (el psicoanálisis, el conductismo o la corriente humanista), hasta las teorías que explican, desde un punto de vista de la psicología de la personalidad, el comportamiento de los individuos en las organizaciones.

Otros temas específicos se refieren a cómo llevar a cabo una buena selección de personal para elegir al mejor candidato para la organización, de acuerdo con el principio de que no se debe buscar únicamente al mejor trabajador para la empresa, sino que también esa empresa ha de ser la mejor para el trabajador. Esto significa que el trabajador se va a tener que adaptar a la empresa y ésta también ha de esforzarse por adaptarse a las necesidades del trabajador. Y esta adaptación continua implica una serie de procesos permanentes, como los de integración y orientación de los nuevos trabajadores con el fin de que el aterrizaje en la empresa sea lo más corto y eficaz posible; la formación de los mismos para que asimilen y se adapten a los nuevos retos y demandas sociales; y que ellos mismos sean capaces de innovar, de crear cambios positivos para la empresa. También es necesario dar retroinformación al empleado sobre su rendimiento, esto es, qué debe hacer y cómo debe hacerlo para mejorar el desempeño de las tareas encomendadas.

Ríos de tinta se han gastado en escribir sobre el *estrés* laboral, una cuestión que, en su justa medida, mejora el rendimiento, pero cuando sobrepasa un determinado umbral se torna peligrosa para la salud del individuo, y si afecta a muchos empleados puede poner en peligro a la misma organización. El *mobbing* o acoso psicológico es uno de los factores estresantes más potentes en el mundo

laboral, que está causando graves problemas a nivel personal y social. Esto es el *dark-side* (el lado malo) del trabajo.

La psicología está abordando en la actualidad una cuestión básica: la que se refiere al bienestar de los trabajadores y a la satisfacción laboral. La sociedad actual se define por la búsqueda del bienestar, que es una de las características básicas de la salud humana. La satisfacción en el trabajo es una medida de su bienestar que, aunque no es un indicador de la productividad en sí mismo, sí que está demostrado que los trabajadores con mayor rendimiento en el trabajo se encuentran más satisfechos. Pero sí están más relacionados con el buen desempeño en el puesto tanto la motivación como el estilo de dirigir, pilares básicos sobre los que se basa la riqueza y la vida laboral, muy a menudo relegando su conocimiento y actuación a la mera intuición humana, dejando a merced del destino el futuro de muchas empresas, buenas y necesarias socialmente.

Se cierra el libro en el capítulo diez con un tema fundamental: el proceso de negociación. La mayoría de las transacciones hoy en día son acuerdos negociados; la interrelación con clientes, trabajadores, proveedores, instituciones públicas y otras empresas hace de la negociación una estrategia básica para la vida de la empresa.

La autora de este libro lleva ocho años como profesora de Psicología del Trabajo en la Universidad de León, es Doctora en Psicología y Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ha trabajado también como psicóloga durante once años llevando a cabo gran parte de las tareas de gestión de recursos humanos en una empresa pública.

ISABEL CANTÓN MAYO