

INTRODUCCIÓN

Desde siempre, filósofos y científicos, han tenido preocupación por el trabajo, la eficiencia y la satisfacción. Desde la existencia del mercantilismo, el factor económico ha influido en la conducta social humana. El dinero se convierte en un instrumento de cambio que valoriza objetos muebles e inmuebles. Es tan determinante que promueve afanes por la riqueza y el lucro como estilo o motivo para muchos vivir. Esto hace que la propia dignidad humana, mas que un valor intrínseco al hombre, se supedita a la riqueza que posea. La frase dime cuanto tienes y yo te diré cuánto vales, se extiende a lo largo del liberalismo económico, de la época monopolista y del capitalismo financiero o neoliberalismo en el que vivimos. Negar hoy la influencia de la economía en el comportamiento y pensamiento del hombre sería querer tapar el Sol con un dedo. De aquí la creciente necesidad de la psicología industrial, y la importancia de conocer los inicios de dicha área del saber, a continuación veamos su evolución histórica.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Antecedentes Históricos

La Psicología Industrial surgió como producto de la necesidad de resolver un problema práctico; posteriormente las crisis y las demandas y exigencias estimularon su desarrollo.
--

	La Psicología tiene más de 100 años de haberse iniciado como ciencia independiente; sin embargo la Psicología Industrial se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX .
	Muchos autores coinciden en atribuir el origen a Walter Dill Scott que desde 1901 se interesó en la aplicación de la sicología a la publicidad y en 1903 a instancias de la industria de la publicidad publicó " <i>The Theory and Practice of Advertising</i> ", libro en el que trató sobre sicología y un aspecto del mundo laboral. Otros autores señalan a Hugo Münsterberg psicólogo alemán que enseñaba en la Universidad de Harvard, quien publicó en 1913 " <i>The Psychology of Industrial Efficiency</i> ".
	Luego de varios años de diferentes investigaciones aplicadas y publicaciones; la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la Primera Guerra Mundial contribuyó al nacimiento y desarrollo de la Psicología Industrial. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a un gran número de reclutas, un grupo de psicólogos comisionados para elaborar los instrumentos de selección adecuados para identificar a quienes tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar. Esto se concretó con el diseño de dos instrumentos psicométricos: el test Army Alpha para personas que sabían leer y el test Army Beta para iletrados.
	Scott a su vez, pensando que la mejor manera de contribuir al esfuerzo bélico era en la selección de oficiales, consiguió la aprobación del ejército para organizar un buen sistema para calificar a sus candidatos a oficiales, semejante al de clasificación personal utilizado en el Carnegie Tech.
	El éxito de esta experiencia militar sentó las bases para la proliferación de actividades similares (una vez terminada la guerra), para la aplicación en negocios e industrias civiles, surgiendo un amplio e intenso programa de tests psicológicos para utilizarse en las escuelas públicas, en la industria, los negocios y desde luego la milicia; así pues las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron dando origen a lo que hoy conocemos como Selección y Capacitación de Personal.
	Posteriormente a 1925, la Psicología Industrial después de haberse interesado por un cuarto de siglo en lo que podríamos llamar Psicología del Personal, amplió considerablemente su campo de acción ante el advenimiento de otro hecho muy relevante, la famosa serie de trabajos llamados Los Estudios de Hawthorne, por haber sido efectuados en la planta de la Western Electric Company, ubicada en

	Hawthorne, Illinois, realizados por Elton Mayo y sus asociados.
	Estos estudios comenzaron con una investigación sobre las condiciones físicas del ambiente de trabajo. Algunos de sus planteamientos fueron ¿qué efecto causa en la producción aumentar la iluminación?, ¿Influye en la producción la temperatura y la humedad?, ¿Qué sucede si se establecen periodos de descanso?
	Los resultados de los Estudios de Hawthorne sorprendieron tanto a los investigadores como a los gerentes de planta. Se encontró que a pesar de cambios desfavorables en el ambiente físico (como dejar casi a oscuras el lugar de trabajo), la producción y eficiencia de los obreros se mantenía inalterable e incluso se incrementaba. Esto los llevó a pensar que había condiciones socio psicológicas más importantes que las condiciones físicas en el ambiente laboral. En otro grupo experimental, al aumentar la iluminación se elevaron también los niveles de productividad; entonces se introdujeron mejoras como periodos de descanso, almuerzo gratis, jornada laboral más corta y la producción aumentó al incluir cada beneficio; pero lo más sorprendente sucedió cuando se experimentó suprimiendo todos los beneficios otorgados y aún así ¡la producción se siguió incrementando! Esto los llevó a la conclusión de que los aspectos físicos tenían menos importancia de la que se les atribuía, aunque eran relevantes; había otros factores más sutiles como: la organización informal, el espíritu de equipo, las relaciones humanas, la motivación.
	Los estudios mencionados abrieron nuevos campos de investigación que siguen siendo importantes hasta nuestros días y que durante poco más de 10 años se estuvieron explorando, tales como: la calidad y tipo de liderazgo o supervisión, los grupos informales entre los trabajadores, actitudes, comunicación y diversas fuerzas socio psicológicas que afectan la motivación y satisfacción con el trabajo y que influyen en la eficiencia y productividad de los trabajadores.
	Otro hecho que aceleró el desarrollo de esta ciencia aplicada fue otro esfuerzo bélico, la Segunda Guerra Mundial, donde más de 2000 psicólogos contribuyeron ya no sólo aplicando tests para la selección y clasificación de reclutas, sino también con estudios sobre la mecánica humana, que facilitarían el manejo de los sistemas hombre-máquina cada vez más complejos. Los psicólogos colaboraron con los Ingenieros suministrando información sobre las capacidades y limitaciones humanas para operar equipos tan sofisticados como: los nuevos buques, tanques, submarinos y aeronaves. La gran complejidad de las armas y equipos de guerra y el estudio de las habilidades psicomotrices del hombre, dieron pues origen a otra nueva e importante rama de la Psicología Industrial: La Psicología de la Ingeniería (conocida también como Ingeniería Humana o Ingeniería de Factores Humanos), que actualmente sustenta muchos de los principios de la Ergonomía.
	El desarrollo de la Psicología Industrial en los Estados Unidos de Norteamérica desde 1945 ha llevado una estrecha relación con el desarrollo de la tecnología y el crecimiento de las empresas. La aparición de adelantos técnicos y los nuevos métodos de fabricación y administración de la calidad y la productividad, han originado nuevos problemas de adaptación en el ser humano, que requieren ser investigados y resueltos.
	Los especialistas en Psicología de la Ingeniería contribuyen en el diseño de equipo industrial y en artículos de consumo como el tablero de instrumentos de los automóviles o analizando los efectos de los equipos de cómputo en los trabajadores. Lo acelerado de los cambios y la competencia acérrima en los mercados requiere ofrecer mayores y mejores ventajas a los consumidores o usuarios.
	Los especialistas en Comportamiento Organizacional, requieren el apoyo y orientación de los descubrimientos y aportaciones de la Psicología Organizacional.
	La habilidad para las relaciones humanas, es decir, para interactuar en grupos pequeños o en la sociedad ha ido adquiriendo mayor importancia. Los empresarios se han dado cuenta de la poderosa influencia de los factores humanos como: la

	motivación, el liderazgo, la comunicación y otros más.
	La importancia que tienen las variables organizacionales ha sido de tal trascendencia que en 1970 la División de Psicología Industrial de la American Psychological Association (Asociación Estadounidense de Psicología), cambio su nombre por el de División de Psicología Industrial y Organizacional, con el propósito de incorporar las nuevas tendencias en el campo del Comportamiento Organizacional. No obstante, la designación de Psicología Industrial todavía se sigue utilizando siempre y cuando tenga como condición, que se admita que engloba también a la Psicología Organizacional y se le pueda dar a esta rama la importancia que deben tener todas las actividades gerenciales relativas al personal, que es el elemento más importante de la organización.

Psicología Industrial en la Actualidad

Psicología industrial, aplicación de diversas técnicas psicológicas a la selección y adiestramiento de los trabajadores de una organización empresarial y a la promoción de condiciones y técnicas de trabajo eficientes, así como a la satisfacción laboral de los propios trabajadores.

La selección de trabajadores para una tarea concreta consiste esencialmente en detectar las aptitudes y rasgos de personalidad más idóneos para el puesto y a partir de ahí (análisis de tarea) seleccionar las pruebas necesarias para determinar qué candidatos se ajustan mejor a ese perfil idóneo.

El desarrollo de pruebas de esta clase ha sido, durante bastante tiempo, un campo básico de la investigación psicológica.

Cuando el trabajador está en su puesto y ha sido formado, el principal objetivo del psicólogo industrial es encontrar el modo en que la tarea concreta sea acometida con un mínimo de esfuerzo y un máximo de satisfacción individual. La función del psicólogo, en consecuencia, difiere de la del experto en eficiencia, que da prioridad al incremento de la productividad.

Las técnicas psicológicas empleadas para aminorar el esfuerzo necesario para realizar un trabajo determinado incluyen un detallado estudio de los movimientos requeridos para el trabajo, el equipamiento usado, y las condiciones en que se realiza. Estas condiciones incluyen la ventilación, la climatización, la iluminación, la ausencia de ruidos, y cualquier otra circunstancia que afecte al confort o al ánimo del trabajador. Tras hacer tal estudio, el psicólogo industrial a menudo determina que el trabajo en cuestión puede realizarse con menor esfuerzo si se modifican las rutinas utilizadas en la tarea, se cambia la posición de las herramientas, o se mejoran las condiciones ambientales.

Los psicólogos industriales han estudiado también los efectos de la fatiga sobre los trabajadores para determinar la modalidad de la jornada laboral que genera una mayor productividad. En algunos casos, tales estudios han demostrado que la producción total de una tarea puede mejorarse reduciendo el número de horas de trabajo o incrementando el número de periodos de descanso durante la jornada.

Los psicólogos industriales pueden también sugerir que haya exigencias menos directas para la mejora general de los resultados del trabajo, como mejorar los canales de comunicación entre la dirección y los empleados.

Actualmente, la psicología industrial empieza a ser denominada como psicología industrial y organizacional, tal como habíamos mencionado.

LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL.

La psicología industrial y organizacional es una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales. Por psicología industrial y organizacional debe comprenderse la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas al terreno

organizacional para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja, así como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con una filosofía de promoción humana.

La psicología industrial y organizacional pretende, al encontrar respuestas a los numerosos y complicados problemas generados en el ambiente laboral, activar el potencial de realización del factor humano, propiciar el bienestar y satisfacción de los trabajadores, así como contribuir al desarrollo de las organizaciones.

Temas importantes de estudio de la psicología industrial y organizacional, son los siguientes: Análisis y evaluación de puestos de trabajo, selección de personal, evaluación del desempeño, entrenamiento y capacitación, satisfacción en el trabajo, clima organizacional, liderazgo y supervisión, comunicaciones, psicología de ingeniería, etc.. Puede apreciarse que casi todos estos temas de estudio también son estudiados y aplicados por las relaciones industriales, de manera que ahí tenemos un cuerpo de conocimientos entrecruzados que son explotados por profesionales de estas dos disciplinas.

Otra disciplina cuyo campo de estudio se entrecruza significativamente y se va integrando con la psicología industrial y organizacional es el comportamiento organizacional. Son temas de estudio de esta disciplina los siguientes: La personalidad, la percepción, el aprendizaje, las actitudes y valores, la motivación, la toma de decisiones, el desarrollo de carrera, las comunicaciones, el comportamiento grupal, el liderazgo, el poder y la política, los conflictos y la negociación, la cultura organizacional, el estrés laboral, el cambio y el desarrollo organizacional y otros. Es importante apuntar que el comportamiento organizacional se plantea el estudio de sus temas de interés en cuatro niveles: El individual, el grupal, el organizacional y las relaciones entre empresa y entorno.

La psicología industrial y organizacional, el comportamiento organizacional y las relaciones industriales no tienen todavía en nuestro medio el nivel de desarrollo profesional que tienen otras especialidades profesionales por limitaciones en la formación, la investigación y la aplicación, pero es obvio que existe un camino recorrido por profesionales destacados con trabajos importantes que es necesario reconocer y alentar. En todo caso, es recién en los últimos años que se ha avanzado de temas tradicionales hacia temas más novedosos sustentados en una concepción del trabajador que es valorado como potencial humano en las organizaciones.

Conclusión

Lo que distingue claramente a la psicología en el campo de aplicación a la industria y a las organizaciones son sus objetivos a lograr:

- Obtención de recursos humanos idóneos.
- Cumplir las metas de productividad.
- Alcanzar niveles de optimismo y satisfacción humana en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas al cargo.

En la medida en que más avanzamos en el conocimiento de la psicología industrial y sus aplicaciones, mas se percibe la necesidad de un trabajo multiprofesional. No es posible hoy hacer psicología en la industria sin la estrecha colaboración del ingeniero, del medico, del mercadólogo, del sociólogo, del estadígrafo, etc. Trabajo en equipo es la primera idea clave para un ejercicio del profesional en las organizaciones.

Referencias bibliográficas

- "Psicología industrial," *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000*. © 1993–1999 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
- Monografías.com

- Cuadernos de Psicología Industrial y Organizacional.

Dr. Francisco Pancorbo. Editora Universitaria.

1