

# Senderos históricos de la Psicología Industrial: su construcción y relación con la teoría administrativa

*Historical paths of Industrial Psychology: its construction and relation with administrative theory*

Daniel Cerna-Álvarez  <sup>1</sup> \*.

## RESUMEN

Se presenta la historia de la psicología industrial, desde sus raíces a partir de la escuela estructuralista de los discípulos de Wundt y el desarrollo de las ideas en torno a la inserción de la psicología experimental en la industria del siglo XX. A su vez, se consideran los cambios políticos, económicos y sociales que llevaron al desarrollo de la teoría administrativa y, con ella, a las diferentes formas que tomó la psicología industrial durante el siglo XX. Se establece la relación que se ha ido construyendo históricamente entre la psicología aplicada y el campo industrial en la sociedad occidental del siglo XX, a la vez que se discuten los usos y la finalidad de la psicología industrial.

**Palabras Clave:** Psicología industrial; historia de la psicología; teoría administrativa.

## ABSTRACT

The history of industrial psychology is presented, from its roots from the structuralist school of Wundt's disciples and the development of ideas around the insertion of experimental psychology in the industry of the 20th century. At the same time, the political, economic and social changes that led to the development of administrative theory and, with it, to the different forms that industrial psychology took during the 20th century are considered. The relationship that has been historically built between applied psychology and the industrial field in twentieth-century western society is established, while the uses and purposes of industrial psychology are discussed.

**Keywords:** Industrial Psychology; History of Psychology; Administrative Theory

1. Maestría en Psicología Social, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma Metropolitana. Ciudad de México, México.

\* Autor de Correspondencia: danceralv@gmail.com

## PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL: DEL LABORATORIO A LA INDUSTRIA

La historia de la psicología científica asume como su inicio, punto de partida u origen el año de 1879, cuando Wundt inaugura el primer laboratorio de psicología experimental en la ciudad de Leipzig, Alemania, donde su figura ha venido a consolidarse como el padre de esta ciencia en su historia, para la cual conforme fueron dándose diferentes avances, también se encontraron diferentes aplicaciones. Cuando la psicología social experimental encuentra en el mundo empresarial y campo de la administración un espacio de trabajo, surge la psicología industrial, cuya historia se encuentra ligada a los cambios en la forma de pensar la industria y su propio desarrollo histórico.

Hablar de la *industria* es una limitación conceptual, ya que al plantearlo como un absoluto y quitarle su historia, su flexibilidad y sus cambios, se corre el peligro de plantearse desde un enfoque presentista, irremediablemente reduccionista, y es que, así como el consumo, también las líneas de producción han cambiado a lo largo de la historia.

Así, para llegar a pensar en la *psicología organizacional*, que empieza como *psicología industrial*, es necesario tomar dos puntos de partida: el de la industria y el de la psicología científica. Los medios de producción, canales de distribución y estrategias de venta no son ajenas a la psicología; tampoco al capitalismo. La psicología entró en la industria para optimizar ganancias, mientras la industria entró en la psicología para hacerla mercancía.

## EL SURGIMIENTO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL: DE LA PSICOLOGÍA APLICADA AL TRABAJO

Para finales del siglo XIX los intereses desde la industria giraban en torno a lograr vender más, lo cual llevó a un aumento en la producción y diversificación de los canales de distribución; interés que se vio exaltado cuando surge la psicología como disciplina científica. Si bien, la experimentación era la característica principal de esta nueva ciencia, la idea de mentalismo seguía permeando fuera de ella; al llegar a los empresarios se plantea que “*lo más importante en su negocio era influir en la mente de los clientes*”. ¿Cómo hacer que me compren más? La respuesta giró en torno al empleo de la publicidad.

Fue así que surgió un nuevo interés en el mundo empresarial y de ahí que se forjara la relación entre psicología y publicidad, el primer campo de aplicación en la industria. Uno de los autores al respecto es Walter Dill Scott, quien fue discípulo de Wundt, dedicado a estudiar la forma en que la psicología puede aplicarse al campo de la publicidad en su trabajo *Theory of Advertising*, de 1902. Fue una obra revolucionaria que despertó aún más el interés de la industria por la psicología, así como le valió críticas de sus propios colegas, incluido el propio Wundt y personajes como Titchener, para quienes ese tipo de trabajos lo único que hacían era “*rebajar la dignidad de la profesión*”. Así, alabado por unos y soslayado por otros, Dill Scott pasó a la historia.

El tono científico de la psicología fue relevante en su obra, caracterizada por el interés hacia el sistema nervioso, la forma en que recibimos información del ambiente y codificamos esos estímulos, entre otros fenómenos psicológicos individuales. Lo característico de su propuesta es que piensa en el mundo de los negocios como si fuera el individuo de la empresa, como puede apreciarse cuando señala que: “*Advertisements are sometimes spoken of as the nervous system of the business world*”<sup>2</sup>. Es necesario considerar que para entonces, la publicidad era sólo visual, es decir, la propuesta gira en torno a lograr que con estímulos visuales se pueda “*despertar en el lector la mayor cantidad de imágenes y emociones diferentes que el objeto pueda inspirar*”<sup>3</sup> para que sea adquirido.

Dill Scott dio un gran paso en la psicología aplicada en la industria, pero no fue el único. A partir de su trabajo, con el que da inicio la psicología industrial<sup>4</sup>, se abren las puertas para el desarrollo de la psicología del consumidor, donde el *marketing* y publicidad eran los temas de mayor interés del cual el trabajo de J. B. Watson es referente histórico<sup>5</sup>. Sin embargo, continuando con la escuela estructuralista, es necesario recuperar a Harlow Gale, quien fue otro investigador -también alumno de Wundt- que llevó a cabo estudios experimentales sobre los efectos de la publicidad. El trabajo de Gale se caracteriza por pensar la publicidad como un proceso de fortalecimiento de las asociaciones entre una marca y aspectos deseados por el grupo<sup>6</sup>.

Como se puede apreciar en ambos casos, la aplicación de la psicología al campo de la publicidad obedece a los intereses de la empresa; la psicología aplicada opera en términos utilitarios, de uso mercantil, a la par del surgimiento del pragmatismo. Tendencia que seguiría el tercer autor a revisar: Hugo Münsterberg. Que no es nombre pequeño en la historia de la psicología; dirigió el laboratorio de psicología experimental en la Universidad de Harvard y, al igual que los autores revisados anteriormente, fue discípulo de Wundt.

Más allá de la publicidad como herramienta para optimizar ventas para las empresas, lo que le preocupa a Münsterberg es “*cuáles eran los rasgos psicológicos que los directores de empresas consideraban importantes para sus empleados*”<sup>7</sup>.

Su trabajo, fruto de una serie de conferencias en la Universidad de Berlín, entre 1910 y 1911, fue publicado en la obra *Psychologie und Wirtschaftsleben*, traducida al inglés como *Psychology and Industrial Efficiency*, donde plantea como objetivo “*esbozar los contornos de una nueva ciencia que es intermedia entre la psicología moderna del laboratorio y los problemas de la economía: la psicología experimental se pone sistemáticamente al servicio de comercio e Industria*”<sup>7</sup>.

El interés por la industria surge debido a los conflictos económicos a nivel mundial; específicamente, por el nacimiento de nuevas potencias económicas: frente la hegemonía de Inglaterra como potencia y puntero del poderío económico surgen dos nuevas fuerzas nacionales importantes: Alemania y Estados Unidos. A Münsterberg se le considera el padre de la psicología industrial y una de las características más importantes en su biografía es que

tuvo un acercamiento con ambas economías emergentes, pues estudió en Alemania como discípulo de Wundt en Leipzig para ser llevado posteriormente por William James a la Universidad de Harvard<sup>8</sup>, en Estados Unidos.

En la propuesta de Münsterberg se puede entender la preocupación por la estructura en el mundo de la industria al plantear la relación entre individuo y grupo, como cuando señala que:

*“Si una actividad económica exige una combinación de rasgos mentales, podemos dar por sentado que un individuo será apto para el trabajo tan pronto como descubrimos que pertenece a un grupo en el que estos los rasgos mentales requeridos ocurren habitualmente”<sup>7</sup>.*

Así como al plantear la relación entre las condiciones físicas de trabajo y las condiciones psicológicas del trabajador señalando la necesidad de estudiar *“la técnica física de las condiciones de trabajo y sus relaciones con el mente”<sup>7</sup>*. Cuando habla de las condiciones técnicas del trabajo abre una puerta de investigación explorada desde autores como la psicóloga e ingeniera Lilian Moller Gilbreth, quien se interesaba por la aplicación de planteamientos psicológicos a la gestión industrial; en su obra *Estudios del movimiento*, de 1911, problematiza el número de movimientos que llevan a un trabajador terminar una tarea en específica y la forma en que ello puede optimizarse. Dicho tema será retomado en su obra *Estudios de la fatiga*, de 1916, en el cual propone técnicas para eliminar la fatiga innecesaria en los trabajadores mediante técnicas de gestión científica, llevando a que el individuo pueda lograr su mayor productividad<sup>9</sup>, así como recuperarse de la fatiga propia de su trabajo<sup>10</sup>. Los estudios respecto a las condiciones técnicas del trabajo en la industria llevados a cabo tanto por Lilian Gilbreth como por su esposo, Frank Gilbreth, hicieron eco en la obra de Mercedes Rodrigo Bellido, la *primera psicóloga española*<sup>11</sup>.

Como se puede notar, el trabajo de Münsterberg no deja de hacer énfasis en el papel del individuo; las preguntas que motivaron su trabajo se plantean al interrogar por el desarrollo futuro de la relación psicología-economía, por ejemplo:

*“¿Cuál es el efecto mental que produce el trabajo económico en el trabajador? ¿él mismo? ¿Cómo influyen los movimientos económicos en la mente del ¿comunidad? ¿Hasta qué punto los factores no económicos producen efectos en el mecanismo psíquico de los agentes económicos?”<sup>7</sup>.*

Münsterberg fue un parteaguas en la historia de la psicología industrial; su herencia y, posiblemente, advertencia, puede leerse en el cierre de la obra que lo llevó a ser considerado del padre de la misma:

*“No debemos olvidar que el aumento de eficiencia industrial por adaptación psicológica en el futuro, en miras hacia la mejora de las condiciones psicofísicas no es solo en interés de los empleadores, sino, aún en mayor medida, de los empleados; su tiempo de trabajo puede ser reducido, sus salarios aumentados, así como su nivel de vida”<sup>7</sup>.*

Así, más allá de plantear la psicología industrial como una forma de optimización del trabajo, se pretende que se vuelva una herramienta de optimización de la vida laboral. Sin embargo, Münsterberg, quien muere en 1916 -en la tercera potencia económica de la que se hace referencia, Inglaterra- nunca verá el impacto de sus aportaciones ni el camino que tomaron durante el

siglo XX, principalmente, gracias a la superación del modelo económico conocido como taylorismo.

## MODELOS ECONÓMICOS: ESTABLECIMIENTO Y SUPERACIÓN

Para estudiar la historia de la psicología industrial es necesario considerar los cambios dentro de la industria, pues es cierto que *“cualquier análisis riguroso deberá situarse en su contexto sociohistórico y estudiar los movimientos y reivindicaciones laborales a través del tiempo”<sup>12</sup>*.

Sucede que el interés por el individuo se puede apreciar en la obra, tanto literaria como práctica, de Frederick Taylor, padre del taylorismo. Si bien, es cierto que Ford tuvo su relevancia en la formación industrial de EUA, el énfasis individualista es mayor en Taylor, toda vez que, a diferencia de él, Ford supone, además de la estandarización, la introducción de la producción flexible basada en *“equipo re-utilizable y los trabajadores multifuncionales”<sup>13</sup>*. El dogma central de la dirección científica fue mencionado por él en 1907 al plantear una forma óptima para llevar a cabo una tarea determinada<sup>12</sup>, en realidad, el origen de la idea se remonta a 1898 en su obra *Scientific Management* al plantear cómo es posible *“ahorrar tiempo y esfuerzo por medio de la estandarización y funcionalización del trabajo”<sup>14</sup>*. La obra de Lilian Gilbreth Moore tampoco es ajena al trabajo de Taylor, lo cual le ha valido ser considerada como *“la madre de la administración científica”*, *“la primer dama de la administración”*, y la *“mujer ingeniera más grande del mundo”<sup>14</sup>* así como convertirse en la primera psicóloga industrial de la historia.

Durante los primeros años del siglo pasado el interés por la industria fue siendo cada vez más evidente en la sociedad estadounidense y es que, así como el pragmatismo es una filosofía *made in USA*<sup>15</sup>, no es coincidencia que todos los autores hasta ahora revisados estructuren sus propuestas desde este marco social; la propuesta de Taylor, por ejemplo, fue primero ejecutada en Estados Unidos y después en el resto del mundo<sup>16</sup>. Este modelo industrial, propuesto desde la llamada teoría clásica se planteó como el *“criterio general sobre la actividad individual en el seno de las organizaciones industriales, basado en el funcionamiento físico y fisiológico de los trabajadores”<sup>12</sup>*. Si bien, es cierto que:

*“este acercamiento se fundamenta en la lógica de que mediante la instrumentación puede calcularse y predecirse el desempeño progresivo de un trabajador o trabajadora en una organización, [a su vez], minimiza los componentes del todo sistémico y dinámico de la organización, y del contexto cultural, político y económico que inciden en el desempeño individual”<sup>8</sup>.*

En todo caso, la industria no es ajena a los elementos que son omitidos en esta propuesta clásica; tampoco es ajena a los cambios históricos ni a nuevas propuestas, como a las aportaciones de Fayol. Mientras Taylor se enfocó en el trabajador como unidad de análisis para optimizar la industria:

*“la mayor contribución de Fayol fue identificar a la gerencia como un conjunto separado de habilidades o funciones, realizadas por los supervisores en las organizaciones. Delineó claramente la diferencia entre las habilidades técnicas y gerenciales y señaló que el supervisor debe ser competente en ambos para tener éxito”<sup>17</sup>.*

Para 1916, año en el que Fayol publica *Administration industrielle et générale* es posible apreciar que en la industria se gestan presentando ciertos cambios que llevan a repensar lo clásico. El campo de trabajo del psicólogo industrial está cambiando y, por lo tanto, también habrá de cambiar el trabajo del psicólogo industrial, el cual está dirigido a pensar en dos factores dentro del campo laboral: el trabajador y el supervisor. Así, el trabajador deja de ser el factor y pasa a formar parte de una relación; el tema de las relaciones humanas es el que le toca al siguiente autor a revisar: Elton Mayo.

Para ello, resulta necesario contextualizar el origen de la teoría de las relaciones humanas, toda vez que ésta fue presentada como un movimiento de oposición a la teoría clásica<sup>18</sup> que, si bien, ponía al trabajador en el mapa, su interés giraba en torno a la optimización del trabajo para la empresa y no para él.

Considerando los aportes de Fayol respecto a la relación trabajador-supervisor, ésta se plantea como una forma de explotación científica; si bien, se suman la parte de innovación científica y técnica, el interés gira en torno al proceso de la producción y no en quienes son partícipes de ella.

Es por lo anterior que la teoría de las relaciones humanas busca “armonizar las relaciones individuo/grupo-organización, mediante la elaboración de estructuras más orgánicas que permitan la emergencia de los recursos no explotados de las personas, y una mayor satisfacción de las necesidades de las mismas”<sup>19</sup>, criticando la idea del *homo economicus*, según la cual “el hombre solo buscaba exclusivamente los incentivos, las recompensas laborales, la remuneración salarial y el dinero [para ser] sustituidos por las recompensas sociales, simbólicas y no materiales”<sup>19</sup>. El trabajador deja de ser visto como parte de un engranaje, en el cual también entra el supervisor y pasa a ser visto como un ser humano en condiciones laborales, donde surgen relaciones y se presentan fenómenos que van más allá del individuo pero sin ser ajenos a él.

Entonces, para la década de los 40’s, diferentes propuestas han surgido y han ido aportando nuevas formas de pensar el mundo, incluido el laboral. Tal es el caso, por ejemplo, de los aportes de K. Lewin y la escuela de la Gestalt.

Para el caso de la teoría de las relaciones humanas, surge de la necesidad de contrarrestar la tendencia a la deshumanización del trabajo que se presentó con la aplicación de métodos rigurosos y precisos a los cuales los trabajadores debían realizar obligatoriamente; al pie de la letra, como señalaba Taylor quien, si bien, no era ajeno a la importancia de la relación entre trabajador-empedor, él reducía dicha importancia a lo siguiente: “el objetivo principal de la gestión debe ser para mantener el máximo bienestar de todo el personal para, en consecuencia, obtener el máximo bienestar del empleador”<sup>16</sup>. Para esto, cabe señalar que no es lo mismo optimizar las condiciones del trabajador y las del empleador, a optimizar las condiciones de la relación entre ellos.

En todo caso, la teoría de las relaciones humanas no es ajena a cumplir la meta de una empresa; sin embargo, se plantean como “un medio para cumplir con las finalidades de la empresa, siempre y cuando éstas se identifiquen con el bien común”<sup>20</sup>. En el caso específico de Elton Mayo, a raíz de su experimento en Hawthorne, en donde se pudo mostrar que la eficiencia del trabajo no se ve afectada solo por la actuación de la luz como estí-

mulo fisiológico -factor destacado en la teoría clásica- sino por la actitud que toma el trabajador ante la misma, su puesto de trabajo y ante la persona u organización que dispuesto de dicho sistema de trabajo e iluminación<sup>12</sup> se abre una nueva forma de pensar la industria pues no fue hasta mediados del siglo XX se humanizó al trabajador y las relaciones que existen en la industria.

Dicha humanización llevó a pensar en nuevas perspectivas, como aquella propuesta por Mary Parker Follett -a diferencia de F. Taylor, y su *administración científica*- de un arte de la *administración*<sup>21</sup>. Más allá de una diferenciación conceptual, significa toda una forma de repensar la industria pues supone replantear el quehacer del trabajador y empleador. Por mencionar un ejemplo, “Follet afirmaba que si los trabajadores poseen los conocimientos pertinentes entonces deberían tener el control del proceso de trabajo y los gerentes deberían comportarse como instructores y facilitadores, no como vigilantes ni supervisores”<sup>22</sup>. Ya no se trata de seguir las órdenes al pie de la letra. Entre otro de los cambios surge la relación Gestalt-Industria, que puede leerse de la siguiente manera:

“Según la escuela de la Gestalt, los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno”<sup>23</sup>.

Como se puede observar, la idea de medio y entorno comienza a pensarse desde el campo de la industria. Ocurrirá lo mismo con la noción de *clima*, como en el caso de Litwin y Stinger, quienes se refieren al *clima laboral* como “un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación”<sup>24</sup>, así como “los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”<sup>25</sup>. Dicha propuesta se fundamenta en la teoría de campo de K. Lewin, según la cual “el comportamiento de los seres humanos [...] depende [...] del espacio psicológico real y actual, donde se desenvuelve la vida del individuo”<sup>26</sup>.

Es de esta forma que la industria cambio su enfoque del individuo a las relaciones en el campo laboral: de cómo optimizar la producción lineal, con enfoque en el individuo, a cómo mejorar el clima laboral, con un enfoque de relaciones y elementos colectivos. Fue un proceso histórico paulatino y que tuvo influencia de otros campos de acción, como la política, la económica y la epistemología.

## LOS CAMPOS DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

El contexto de la Primera Guerra Mundial fue óptimo para despertar el interés en la industria militar; una oportunidad que permitiría a la psicología industrial posicionarse dentro de los campos tanto académicos como políticos de la nación que la vio nacer. De ahí surgen las *Applied Psychology*; primero como *Journal* y también como una obra de Hollingworth y Poffenberger<sup>1</sup>. Así comienza la institucionalización de esta disciplina que, además, mostró su utilidad al aplicarse en la selección y entrenamiento de soldados, a fin de optimizar su rendimiento militar. Robert M.

Yerkes y W. Bingham, director y secretario, respectivamente, del recién creado *Comité de Psicología* llevarían a cabo dicha empresa.

Esta apuesta por la psicología aplicada que hace el ejército estadounidense muestra cómo la política y la academia pueden trabajar con el mismo fin. Por ejemplo: Un test de inteligencia fue adaptado para fines militares y así surge el *Test de Otis*, con sus respectivas adaptaciones (*Army Alfa* y *Army Beta*, según el nivel del manejo de inglés que tuvieran) y su empleo en una industria más grande que cualquier empresa posible: el ejército de los Estados Unidos<sup>1</sup>. Los resultados de esta implementación fueron arrasadores: la psicología aplicada funcionó. Estados Unidos, a partir de este primer ejercicio de selección de personal pudo ganar, junto a los aliados, la Primera Gran Guerra.

Lo anterior sirvió para despertar el interés en la psicología como una forma de optimizar el trabajo dentro de la industria; las empresas buscarán llevar a sus campos lo que se hizo con el ejército. Y el resultado fue ambivalente.

Por otro lado, hubo una inserción de la psicología industrial en el campo laboral y en un doble sentido: primero, porque la psicología se volvió una forma de industria, de tal suerte que varios psicólogos decidieron abrir sus propios negocios, como *consultoras* para otras empresas; por ejemplo, la *Compañía Scott* (1919), dirigida por Walter Dill Scott; en tanto, las empresas abrieron un espacio dentro de ellas para la psicología industrial por medio de los Departamentos de Personal; ese fue el nuevo lugar de los psicólogos en la industria, es decir, dentro de ella.

A su vez, hubo una institucionalización en torno a la psicología industrial: La *Psychological Corporation* (1923), fundada por James M. Cattell y que, en sus filas, se encontraban psicólogos de la talla de S. Hall, McDougall, Titchener, entre otros. Y la *Personnel Research Federation* (5365), dirigida por Bingham y de donde surge el *Journal of Personnel Research*.

El panorama era bastante prometedor: reconocimiento de la psicología industrial como un nuevo campo de acción, cabida dentro de las empresas, capitalización de la psicología industrial, entre otros; sin embargo, como cualquier fenómeno social, no es ajeno a su contexto. A pesar de todos estos avances, la psicología industrial, así como cualquier otro campo laboral, se vio afectada por la crisis financiera que llevó a la *gran depresión* de los años 30's.

Para entonces, el panorama era desolador: poco dinero para pagar, es decir, los sueldos eran limitados, así como los puestos de trabajo. Esto llevó a tomar medidas para que, al contratar a alguien, éste fuera el mejor candidato posible para el puesto en cuestión. Si bien, es cierto que la crisis económica afectó a la psicología industrial, no fue del todo negativo para ésta. Al contrario; se abrió un campo más para su aplicación: La creación de perfiles de puesto. Ya no se contratará el primero que pida el trabajo, sino al mejor calificado, acorde a las demandas de la empresa y del mundo laboral.

Fue en esta época, a su vez, cuando se abre la gran brecha entre las teorías administrativas y la psicología industrial. Como se observó anteriormente, la teorías de las relaciones humanas comenzó a pensar al trabajador en términos de humanización; en tanto, la psicología industrial dirigió su mirada hacia los

intereses del empleador. Y es que durante los 30's:

*“La psicología industrial se utilizó [...] como una manera de reprimir el unionismo laboral. Las empresas querían empleados sumisos, no empleados interesados en ir a huelgas y tomar parte en manifestaciones. [...] Fue más fuerte el interés de la industria, que trataba de salvarse de la crisis económica, por la cual atravesaba casi todo el mundo”<sup>1</sup>.*

No fue sino hasta la intervención de Elton Mayo, psicólogo social, que se entendió la relación entre psicología social e industrial; y es que ésta no puede ser ajena a las condiciones sociales que van más allá del individuo. A su vez, tampoco puede ser ajena a los intereses de los mismos.

La relación entre psicología industrial y social fue evidenciada con mayor claridad durante la Segunda Guerra Mundial, toda vez que los psicólogos tenían un lugar reservado especialmente para ellos en puestos de investigación y aplicación para fines militares. Y, así como después de la Primera Guerra Mundial, con la diferencia de que no habría una crisis como la de los 30's, la psicología industrial logró entrar nuevamente a las empresas y quedarse ahí hasta la fecha.

Como se puede observar, la historia de la Psicología Industrial, caracterizada por estos hitos, no es ajena a intereses de corte político y económico. Y es que, si algo es cierto es que su desarrollo *“ha sido determinado por condiciones sociales concretas que, por un lado, han limitado su desenvolvimiento y, por otro, han fomentado entre los psicólogos la conciencia social necesaria para plantearse el proyecto de una psicología científica y socialmente comprometida”<sup>27</sup>.*

El campo laboral resultó fértil para el trabajo del psicólogo industrial. Las empresas no hicieron caso omiso a la oportunidad que este nuevo enfoque representaba y capitalizaron -por poco monopolizaron- la psicología industrial para sus propios fines. De ahí la consideración según la cual, *“la psicología organizacional tiene como campo de aplicación la administración de recursos humanos”<sup>28</sup>.*

En el presente, lo que nos queda es escribir el futuro de la disciplina.

## REFERENCIAS

1. Ardilla R. Orígenes de la psicología industrial. *Rev Colomb Psicol.* 1968; 13(1-2): 123-133. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/34482>
2. Scott WD. *The Psychology of Advertising*. The Atlantic. 1904. Disponible en: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/1904/01/the-psychology-of-advertising/303465/>
3. Vallejo M. *La Psicología y su relevancia en la publicidad [Tesis de licenciatura]*. Quito: Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas, Universidad San Francisco de Quito; 2012. Disponible en: <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1531/1/106574.pdf>
4. Parrado F. J. B. Watson y la Publicidad, los Inicios de la Psicología del Consumidor. *Rev Colomb Psicol.* 2013; 22(2): 401-6. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-colombiana-de-psicologia/articulo/j-b-watson-y-la->

- publicidad-los-inicios-de-la-psicologia-del-consumidor
5. Mayor L, Pérez A. Influenciando la mente de los otros: J.B. Watson y la publicidad. *Rev Hist Psicol.* 1999; 20(3-4): 73-82. Disponible en: <https://www.revistahistoriapsicologia.es/archivo-all-issues/1999-vol-20-n%C3%BAm-3-4/>
  6. Eighmey J, Sar S. Harlow Gale and the origins of the Psychology of advertising. *J Advert.* 2007; 36(4): 147-58. DOI: [10.2753/JOA0091-3367360411](https://doi.org/10.2753/JOA0091-3367360411)
  7. Münsterberg H. *Psychology and Industrial Efficiency.* Cambridge: The Riverside Press; 1913.
  8. García-Ramos T, Díaz-Juarbe R, Santiago-Estrada S. Historicidad crítica de la psicología industrial/organizacional: hacia una nueva psicología del trabajo y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe.* 2013; 1(30): 146-76. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600008>
  9. Gibson JW, Clayton RW, Demm J, Einstein JE, Henry EL. Viewing the work of Lillian M. Gilbreth through the lens of critical biography. *J Manag Hist.* 2015; 21(3): 288-308. DOI: [10.1108/JMH-01-2014-0014](https://doi.org/10.1108/JMH-01-2014-0014)
  10. Gilbreth FB, Gilbreth LM. The Effect of Motion Study Upon the Workers. *Ann Am Acad Political Soc Sci.* 1916; 65(1): 272-6. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/1013582>
  11. Villar J. El papel de las mujeres en la historia de la psicología [Tesis de maestría]. España: Departamento de Psicología Básica, Clínica y Psicobiología Universidad Jaume; 2018. Disponible en: <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/179773>
  12. Quiñones E, Mateu M. Los paradigmas de la psicología industrial-organizacional. Estudio histórico. *LLULL.* 1983; 6: 67-92. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/62010.pdf>
  13. García T. La psicología Industrial/Organizacional (PI/O) Para qué? o Apuntes sobre la historicidad de la PI/O para un análisis discursivo en la era posttrabajo. *Psicología(s).* 1999; 1(1): 1-28. Disponible en: <https://revistas.upr.edu/index.php/psicologias/article/view/17215>
  14. Kelly R, Kelly V. Lillian Moller Gilbreth. En: O'Connell A, Russo N. *Women in Psychology. A bio-bibliographic Sourcebook.* Estados Unidos: Greenwood Press. 1990. 117-124.
  15. Garrido M. Introducción. El canto de cisne de la gran filosofía europea. En: Garrido M, Valdés L, Arenas L (coord.). *El legado filosófico y científico del siglo XX.* España: Catedra. 2009. 19-71.
  16. Turan H. Taylor's "Scientific Management Principles": Contemporary Issues in Personnel Selection Period. *JOEBM.* 2015; 3(11): 1102-5. Disponible en: <http://www.joebm.com/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=52&id=652>
  17. Rahman H. Henry Fayol and Frederick Winslow Taylor's Contribution to Management Thought: An Overview. *ABC J Adv Res.* 2012; 1(2): 94-103. DOI: [10.18034/abcjar.v1i2.10](https://doi.org/10.18034/abcjar.v1i2.10)
  18. Hernández HG. La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios.* 2011; 9(1); 38-51. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
  19. Araya L. *Teoría administrativa.* Chile: Facultad de Administración y Economía; 2007.
  20. Murillo S. *Relaciones humanas.* México: Limusa Noriega Editores; 2004.
  21. Duerst-Lahti. Knowing Congress as a Gender Institution. En: Rosenthal. *Women transforming congress.* Estados Unidos: University of Oklahoma Press; 2002.
  22. Jones G, George J. *Administración contemporánea.* 6a Ed. México: McGraw-Hill; 2010.
  23. Calcina Y. El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Comunic@cción.* 2014; 5(1): 22-9. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci_abstract)
  24. Acosta B, Venegas C. Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Rev Investig Psicol.* 2010; 13(1): 163-72. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3744/3006>
  25. Sandoval MC. Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas.* 2004; 10(27): 83-8. Disponible en: [https://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO\\_Y\\_DIMENSIONES\\_DEL\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL](https://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO_Y_DIMENSIONES_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL)
  26. Cobo CE. El comportamiento humano. *Cuad Adm.* 2003; 19(29): 113-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006394>
  27. Galindo E. La psicología mexicana a través de sus obras. *Rev Mex Psicol.* 1988; 5(2): 183-202. Disponible en: [https://www.academia.edu/1492844/Galindo\\_E\\_1988\\_La\\_psicolog%C3%ADa\\_mexicana\\_a\\_trav%C3%A9s\\_de\\_sus\\_obras\\_1959\\_1987\\_Mexican\\_Psychology\\_through\\_its\\_works\\_1959\\_1987\\_Revista\\_Mexicana\\_de\\_Psicolog%C3%ADa\\_5\\_2\\_183\\_202](https://www.academia.edu/1492844/Galindo_E_1988_La_psicolog%C3%ADa_mexicana_a_trav%C3%A9s_de_sus_obras_1959_1987_Mexican_Psychology_through_its_works_1959_1987_Revista_Mexicana_de_Psicolog%C3%ADa_5_2_183_202)
  28. Aguilar-Morales J, Vargas-Mendoza J. La investigación en psicología organizacional en México: una revisión histórica. *Notas: Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.* 2010; 6(1); 89-126. Disponible en: [http://www.direcciondepersonal.com/78\\_la\\_investigacion\\_en\\_psicologia\\_organizacional\\_en\\_mexico.pdf](http://www.direcciondepersonal.com/78_la_investigacion_en_psicologia_organizacional_en_mexico.pdf)

## FINANCIAMIENTO

El autor declara que no recibió apoyo financiero de personas físicas o morales.

## CONFLICTOS DE INTERÉS

El autor declara que no tiene conflictos de interés.