



**CONCEPTO, OBJETO DE ESTUDIO,
CAMPOS DE ACCIÓN Y ANTECEDENTES
DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y
ORGANIZACIONAL**

Jorge Everardo Aguilar – Morales

2019

CONCEPTO, OBJETO DE ESTUDIO, CAMPOS DE ACCIÓN Y ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL.

Concepto:

1. La Psicología industrial y organizacional es el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y de la industria.
2. Es una tecnología y una ciencia aplicada y ambas utilizan en general los descubrimientos de las ciencias de la conducta para mejorar la eficacia de las organizaciones y contribuir por derecho propio a una mejor comprensión del comportamiento humano.
3. La psicología industrial moderna estudia el comportamiento con el propósito de aprovechar al máximo la potencialidad de ejecución (productividad) y satisfacción personal. Por lo tanto, tiene responsabilidades para con los empleados y los patrones. El psicólogo considera el comportamiento como una función de los factores provocadores (condiciones-estímulo) y de las variables concurrentes que determinan la manera cómo determinados individuos percibirán e interpretarán los estímulos.

Objeto de estudio:

4. Está interesada en el comportamiento de tres amplias clasificaciones de individuos: los trabajadores, los administradores y los consumidores.

Campo de acción:

5. El psicólogo industrial puede ser contratado como miembro a tiempo completo de determinada organización industrial, como consultor a tiempo completo o como miembro académico de una universidad o colegio.
6. Sus campos de interés son : Reclutamiento, selección y colocación de personal, entrenamiento y desarrollo de personal; desempeño; motivación y sistema de incentivos; desarrollo organizacional; calidad de vida y trabajo; conducta del consumidor; la estructura del trabajo y los factores humanos.

Antecedentes históricos:

1881	<ul style="list-style-type: none">• Se funda la primera escuela de Management profesional en la Universidad de Pennsylvania
1883	<ul style="list-style-type: none">• Frederick W. Taylor inicia sus experimentos en la Planta de Midvale and Bethlehem Steel, a partir de los cuales desarrollará el concepto "scientific management"
1904	<ul style="list-style-type: none">• Aparece por primera vez el término de "Psicología Industrial" en un artículo presentado por W.L Bryan, presidente de la APA en la que sugería realizar mayores esfuerzos en el desarrollo de la psicología industrial. Sin embargo hubo una confusión tipográfica y el término en el texto fue sustituido por "Psicología Individual.
1903-1911	<ul style="list-style-type: none">• Walter Dill Scott publicó varios libros en los que sugería el uso de la psicología en la publicidad, en la motivación y en la productividad.
1913	<ul style="list-style-type: none">• Aunque resulta difícil ponerle fecha a los principios de la actividad, a la cual pueda denominarse con propiedad psicología industrial, la que más razonablemente puede asignarse a la formulación de dicha especialización, dentro del cuadro más amplio de la psicología general, es la de 1913, cuando se publicó el primer texto de psicología organizacional "Psicología y Eficiencia Industrial" de Hugo Munsterberg (Alumnos de Wilhem Wundt). La eficiencia, según se definía ahí, implica los conceptos duales de rendimiento o productividad como una función de la contribución o esfuerzo. Munsterberg también fue el primero en promover la aplicación de fondos gubernamentales en el área de la psicología industrial.
Primera Guerra Mundial	<ul style="list-style-type: none">• A pesar de que los intereses profesionales de los primeros psicólogos eran bastante variados, en América se inclinaron por los problemas de la selección y colocación del personal. Esta fue una característica de la mayor parte de la labor psicológica aplicada en el ejército durante la Primera Guerra Mundial. El uso afortunado de las pruebas psicológicas para la clasificación y colocación de los militares, contribuyó en gran manera a que grandes sectores del público se familiarizaran con la eficiencia de las pruebas psicológicas.• Robert Yenes fue uno de los psicólogos que mas influyeron en la aplicación de la psicología en las fuerzas armadas de los USA.• En este periodo también se investigaron, la motivación del soldado, su disciplina, sus problemas psicológicos y las incapacidades físicas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Scott realizó investigación acerca de cómo mejorar la colocación del soldado en la armada. Enlisto y clasificó una diversidad de puestos, condujo evaluaciones del desempeño de oficiales y desarrollo listas de tareas y especificaciones de mas de 500 puestos. • Pocos años después de terminar la Primera Guerra Mundial, James Cattell (otro alumno de Wundt) fundó la Psychological Corporation con el objeto de desarrollar y distribuir pruebas psicológicas, así como de proporcionar servicios consultivos a organizaciones industriales y demás. Durante los años transcurridos desde su fundación, se han unido a la Psychological Corporation para suministrar servicios de ese tipo, muchas otras empresas tanto en los Estados Unidos como en el extranjero.
1924	<ul style="list-style-type: none"> • Un punto de partida digno de tomarse en cuenta sobre la importancia que los norteamericanos concedían en un principio a la selección y colocación del personal puede fecharse en 1924, cuando se realizaron los estudios de Hawthorne (Roethlisberger y Dickson,1939). Dichos estudios tenían por objeto determinar la relación entre las condiciones de trabajo (como la iluminación y la temperatura) y la eficiencia del trabajador manifestada por la incidencia de fatiga y monotonía. A pesar de ser único en éste país, dicho interés sobre condiciones de trabajo ya lo había estudiado en Gran Bretaña, durante la Primera Guerra Mundial, la organización de la Industrial Fatigue Research Board.
El periodo entre las dos guerras	<ul style="list-style-type: none"> • Lo significativo de los estudios de Hawthorne estriba en que abrieron una nueva era de investigación psicológica en la industria. Lo que al principio pareció ser un simple problema que requería de un breve programa de investigación, se convirtió progresivamente en uno más complejo, al continuar los estudios durante los 15 años siguientes. Dichos estudios fueron los responsables en forma singular, de la introducción de la psicología industrial a algunos problemas concernientes a las actitudes, la comunicación, la dirección y la estructura de las organizaciones. Dichas cuestiones, así como los asuntos que atañen al personal son de vital importancia para la psicología industrial contemporánea. • Otro hecho importante suscitado entre las dos guerras fue el avance en la medición de actitudes de manera especial destacan los trabajos de Thurstone.

Segunda Guerra Mundial	<ul style="list-style-type: none"> • La gran necesidad de los militares durante la Segunda Guerra Mundial de un asesoramiento más avanzado para el personal y los procedimientos para su preparación, dieron mayor ímpetu al desarrollo de la psicología industrial, tal como se conoce actualmente. Se lograron enormes adelantos metodológicos en dichas áreas, incluso, refinamientos de los procedimientos para la clasificación y valoración del desempeño del personal. Además, el ritmo acelerado de los cambios tecnológicos ocurridos durante la guerra y después, desembocaron en la formulación de una nueva área de especialización dentro de la psicología industrial: la psicología de los sistemas hombre-máquina (ergonomía). Dicha área se dedica al diseño de los equipos, de acuerdo con las capacidades y limitaciones de los operarios humanos potenciales. • La Oficina de servicios estratégicos de la USA –ARMY (Que mas tarde se convertiría en la CIA) fue la primera en utilizar estos procesos de reclutamiento y selección y evaluación del desempeño ante situaciones de estrés, dentro de la armada norteamericana. • Los estudios de Kurt Lewin también influyeron para darle énfasis a los estudios sobre el comportamiento grupal
1946	<ul style="list-style-type: none"> • Se forma la División 14 de la APA que en 1983 incorporaría a la Society for Industrial and Organizational Psychology cuyos miembros también pertenecen a la Sociedad de Psicología Americana
Entre 1950 y 1960	<ul style="list-style-type: none"> • Las teorías de la motivación de Rogers y Maslow sirvieron de apoyo para el movimiento de las relaciones humanas. • Skinner por estos años inició la discusión de las aplicaciones del análisis de la conducta a la industria.
1954	<ul style="list-style-type: none"> • Peter Drucker propone su aproximación de administración por objetivos y John C. Flanigan su técnica de incidentes críticos.
Finales de los 50's	<ul style="list-style-type: none"> • Douglas Mcgregor propone la Teoría X y la Teoría Y sobre las relaciones entre empleados y organizaciones.
Principios de los 60's	<ul style="list-style-type: none"> • Surge el concepto de liderazgo situacional, en que señala que el rol del líder deberá estar en función de las circunstancias.
1964	<ul style="list-style-type: none"> • Otro hecho importante derivado de la lucha por los derechos civiles en USA fue el surgimiento de legislaciones sobre el empleo.

Mediados de los 60's	<ul style="list-style-type: none"> • David McClelland propone su teoría del logro a mediados de esta década
Finales de los 60's	<ul style="list-style-type: none"> • Para Hezberg propone su teoría de los factores motivacionales.
1971	<ul style="list-style-type: none"> • Al publicar su libro "Mas allá de la libertad y la dignidad" Skinner aboga por la aplicación de técnicas de modificación de conducta para motivar a la gente en las organizaciones. El éxito de las técnicas de modificación de conducta para el logro de estos objetivos fue demostrado mas tarde en los estudios realizados por Luthans & Kreitner (1975) and Frederiksens (1982) • Modelos cognitivos tuvieron también relativa influencia en la psicología industrial a finales de esta década.
1980	<ul style="list-style-type: none"> • Los modelos rígidos de la industria Americana fueron cuestionados al demostrarse el éxito de las estrategias propuestas por Duran, Crosby y Deming. La industria Japonesa había prosperado al aplicar ideas que la industria norteamericana había rechazado.
1984	<ul style="list-style-type: none"> • Estas técnicas fueron explicitadas en un artículo publicado en <i>Academy of Management Review</i> y en ellas se recomendaba implementar procesos superiores de fabricación, técnicas de administración participativa, incrementos en la calidad y cantidad de la producción emparejadas con la reducción de costos, el uso de técnicas estadísticas para el control de la calidad, el consenso en la toma de decisiones, seguridad en el empleo (aunque luego muchas compañías japonesas redujeron estas condiciones) y planeación a largo plazo. • El interés se puso en la técnicas participativas para la toma de decisiones (como los círculos de calidad) y surgieron sistemas de administración de la calidad .
1990	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuestiono el uso de las técnicas estadísticas en diversos meta-análisis realizados, sin embargo muchos hoy en día defienden su utilidad. • Las decisiones de la corte de USA pusieron énfasis en la reducción del acoso en el trabajo.

- De la misma manera se iniciaron una serie de estudios acerca de la calidad de vida en el trabajo, de manera específica sobre el estrés o lo que se ha dado en llamar síndrome burnout.
- La crisis económicas de los 80 hicieron que la industria también se preocupara por su rol en la generación de la pobreza en los países no desarrollados, el concepto de empresa socialmente responsable se puso de moda.
- En el campo del análisis de la conducta se popularizo su aplicación en diversos áreas de la organización pero de manera especial en la seguridad.

Referencias:

- Koppes, L. L. (2001). A Brief History of the Society for Industrial and Organizational psychology, Inc.- A Division of the APA.
- McCarthy's, P. (2002) Brief Outline of the History of I/O Psychology. En http://www.mtsu.edu/~pmccarth/io_hist.htm

DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado
por



GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL
CONSULTORÍA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook/ [direcciondepersonal](https://www.facebook.com/direcciondepersonal)