



PSIQUE ACADÉMICA · LECTURA DE CIMENTACIÓN

Del taller taylorista al talento humano: genealogía de la psicología organizacional

Psicología Organizacional I

Sesión S01 · Del taller taylorista al talento humano: genealogía de la psicología organizacional

01

Introducción: una genealogía de más de un siglo

La psicología organizacional contemporánea no nace en un laboratorio aislado ni surge por generación espontánea en los departamentos de recursos humanos de las multinacionales. Es el resultado de un proceso histórico de más de un siglo, tejido entre fábricas de Estados Unidos, hospitales de guerra, universidades europeas, institutos brasileños y colombianos, y consultorías que adaptaron marcos foráneos al tejido productivo latinoamericano. Comprender esa genealogía no es erudición accesorio: es la única manera de reconocer que cada instrumento, cada política de selección, cada programa de bienestar y cada modelo de liderazgo que hoy se aplica en una empresa de Medellín, Bogotá, Ciudad de México o São Paulo arrastra supuestos teóricos, intereses económicos y apuestas éticas construidas por autores concretos en momentos concretos.

Este capítulo reconstruye cuatro grandes momentos de esa historia: las raíces industriales con Taylor, Münsterberg, Scott y los estudios Hawthorne de Mayo; la transición hacia la psicología organizacional impulsada por Maslow, Herzberg y Schein junto con la consolidación institucional de la APA División 14 SIOP en 1945; el giro contemporáneo hacia la gestión integral del talento humano con los aportes latinoamericanos de Chiavenato, Toro y Peiró; y el perfil profesional actual del psicólogo organizacional bajo estándares de la Ley 1090 de Colombia, los lineamientos de COLPSIC, la Organización Internacional del Trabajo OIT y las directrices de la norma ISO 30414 sobre capital humano. El estudiante podrá, al terminar, examinar cualquier práctica empresarial contemporánea con la lente de su linaje histórico y detectar con claridad qué supuestos fundacionales siguen operando bajo la superficie de los discursos modernos de innovación, agilidad o transformación cultural.

02

Raíces de la psicología industrial: Taylor, Münsterberg y los estudios Hawthorne

La psicología industrial nace formalmente entre 1911 y 1913 con tres obras casi simultáneas. Frederick Winslow Taylor publica en 1911 los Principios de la administración científica, texto que propone estudiar cada tarea productiva como objeto medible: cronometrar movimientos, eliminar gestos innecesarios, estandarizar la mejor manera de hacer cada operación y pagar por pieza producida. Aunque Taylor era ingeniero mecánico, su obra fijó el marco mental que heredaron los primeros psicólogos aplicados: la fábrica como laboratorio, el trabajador como variable y el rendimiento como criterio rector. En ese mismo año, Walter Dill Scott, psicólogo de la Universidad Northwestern, publica obras pioneras sobre publicidad aplicada y demuestra que los principios de la psicología experimental podían orientar decisiones sobre mensajes comerciales, disposición de vitrinas y selección de vendedores. Sin embargo, el texto considerado acta fundacional de la disciplina llega en 1913: Hugo Münsterberg,

psicólogo alemán formado con Wilhelm Wundt y trasladado a Harvard por invitación de William James, publica su obra sobre psicología y eficiencia industrial. Münsterberg articula por primera vez los tres problemas centrales que definirán el campo durante medio siglo: encontrar al trabajador mejor dotado para cada puesto (selección), obtener de cada trabajador el mejor desempeño posible (capacitación y condiciones físicas) y asegurar los efectos deseados en la producción y el consumo (mercadotecnia).

Entre 1924 y 1932, en la planta Hawthorne de la Western Electric en Cicero, Illinois, se desarrolla el experimento más influyente de la historia del campo. Elton Mayo, profesor australiano de Harvard, junto con Fritz Roethlisberger, William Dickson y el apoyo metodológico del Consejo Nacional de Investigación, lideran una serie de estudios que comenzaron buscando el nivel óptimo de iluminación para la productividad. El hallazgo desconcertó a los investigadores: la producción aumentaba tanto cuando se incrementaba la iluminación como cuando se reducía. La explicación no residía en la física sino en la psicología social: los trabajadores respondían al hecho de ser observados, escuchados y considerados parte de un grupo experimental con identidad propia. Nació así el efecto Hawthorne y, con él, el reconocimiento del grupo informal, las normas sociales de producción y las relaciones humanas como variables críticas.

03

Transición de la psicología industrial a la organizacional

La segunda guerra mundial marca un segundo salto institucional. Entre 1941 y 1945, psicólogos aplicados participan masivamente en selección de pilotos, diseño de cabinas, entrenamiento de operadores de radar y evaluación de moral de tropas. Ese cuerpo de experiencia cataliza en 1945 la creación de la División 14 de la Asociación Americana de Psicología, inicialmente llamada División de Psicología Industrial y de los Negocios, que en 1982 adoptará el nombre de Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional SIOP. En 1943, Abraham Maslow publica en una revista científica estadounidense su teoría sobre una jerarquía de necesidades humanas, proponiendo cinco niveles que escalan desde lo fisiológico y la seguridad hasta la afiliación, la estima y la autorrealización. Frederick Herzberg, psicólogo de la Universidad Case Western Reserve, dio un paso decisivo en 1959 con su teoría de los dos factores o teoría de higiene y motivación: los factores higiénicos (salario, condiciones físicas, políticas de la compañía, supervisión) previenen insatisfacción pero no generan motivación, mientras que los factores motivadores (logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, crecimiento) sí elevan el compromiso.

Pero el hito que cierra esta transición es Edgar Schein, psicólogo del Instituto Tecnológico de Massachusetts, quien en 1965 publica un texto pionero titulado en español psicología organizacional donde, por primera vez con contundencia académica, delimita el campo. Schein argumentó que la organización no es la suma de individuos ni de grupos, sino un sistema abierto con cultura propia, niveles visibles e invisibles (artefactos, valores declarados, supuestos básicos subyacentes) y dinámicas que requieren una psicología específica, distinta

de la industrial clásica y de la psicología social pura. Su modelo cultural de tres niveles, profundizado en obras posteriores sobre cultura y liderazgo organizacional, sigue siendo la referencia más utilizada en consultoría especializada a nivel mundial, incluyendo programas de posgrado en universidades colombianas.

04

Gestión del talento humano en el siglo XXI

El último cuarto del siglo XX y las primeras décadas del XXI consolidan la tercera fase del campo: la psicología del trabajo y de las organizaciones, abreviada PTO o, en la nomenclatura europea impulsada por la Asociación Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones EAWOP, psicología WO. Idalberto Chiavenato, administrador y psicólogo brasileño, publica en 1999 su obra sobre administración de recursos humanos, texto que reformateó la enseñanza universitaria de la disciplina en todo el hemisferio. Chiavenato propuso el concepto de personas como socios estratégicos, no como recursos, e impulsó el tránsito semántico y práctico de recursos humanos a talento humano.

En Colombia, Fernando Toro Álvarez, desde el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel y el Instituto Colombiano de Desarrollo Administrativo ICDA, lideró la adaptación y validación de instrumentos locales, destacándose la encuesta para medir el clima organizacional ECO. Sus trabajos mostraron que los perfiles motivacionales latinoamericanos no se mapean de forma limpia sobre Maslow ni sobre Herzberg, y exigen variables como orientación al logro colectivo y sentido de pertenencia familiar extendido. Desde España, José María Peiró Silla, catedrático de la Universidad de Valencia, ha liderado el enfoque psicosocial del trabajo y la conceptualización del bienestar laboral como fenómeno multinivel. El siglo XXI añade además la consolidación de estándares internacionales como la ISO 30414 de 2018 sobre información del capital humano, que establece indicadores internacionalmente comparables sobre productividad, cultura, compromiso, liderazgo, rotación, costos laborales y disponibilidad de talento.

05

Rol y perfil profesional del psicólogo organizacional hoy

El psicólogo organizacional del siglo XXI en América Latina opera en una intersección compleja: entre la psicología científica con evidencia, la administración con sus metas de productividad, el derecho laboral con sus garantías y deberes, y la ética profesional con sus códigos. Su perfil exige una formación sólida en psicometría, en métodos cuantitativos y cualitativos de investigación, en consultoría organizacional, en legislación laboral del país donde ejerce y en psicopatología básica para detectar casos que requieran derivación clínica. En Colombia, la Ley 1090 de 2006 regula el ejercicio de la profesión y exige tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC. El psicólogo organizacional suscribe el código deontológico y bioético de la profesión, lo que significa que sus decisiones

técnicas están sujetas a principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía del evaluado, confidencialidad y justicia.

Ejercer psicología organizacional en una empresa implica navegar tensiones éticas permanentes. El primer dilema clásico es el de la doble lealtad: el psicólogo es contratado por la gerencia pero atiende a colaboradores cuya subjetividad protege. Los campos concretos de actuación abarcan al menos ocho áreas: selección y evaluación de personal, diseño y ejecución de procesos de capacitación y desarrollo, gestión del desempeño mediante evaluaciones 360, diagnóstico y gestión de cultura y clima organizacional, prevención e intervención en riesgos psicosociales, diseño organizacional y gestión del cambio, consultoría en liderazgo y equipos de alto desempeño, y contribución a políticas de diversidad, equidad e inclusión. Confundir el rol con el de gerente de recursos humanos o con el de consultor generalista es uno de los errores más frecuentes de los recién egresados.

06

Cierre: una genealogía al servicio del diagnóstico profesional

La genealogía reconstruida en estas cuatro subsecciones no es un adorno académico sino la columna vertebral sobre la que se sostiene cualquier intervención profesional rigurosa en el campo hoy. Del taller taylorista heredamos el compromiso con la medición, la estandarización y la evidencia; de Mayo y Hawthorne, el reconocimiento del grupo informal y las relaciones humanas como variables críticas; de Maslow, Herzberg, McGregor y Schein, la mirada sobre motivación, cultura y sistema; de Chiavenato, Toro y Peiró, la adaptación latinoamericana y psicosocial del campo; de la APA División 14 SIOP, la EAWOP, la OIT y la norma ISO 30414, el horizonte institucional internacional.

El estudiante que comprende este linaje queda habilitado para leer con ojo crítico cualquier moda gerencial contemporánea (metodologías ágiles, organizaciones exponenciales, ecosistemas de talento) rastreando qué supuestos viejos reaparecen bajo nombres nuevos. Preguntas de cierre: ¿qué sesgos tayloristas residuales puede usted identificar en las prácticas actuales de gestión del desempeño en empresas colombianas que conozca? ¿De qué manera los aportes de Mayo, Herzberg y Peiró ayudan a resignificar el concepto de productividad en un contexto latinoamericano atravesado por informalidad laboral, brechas de género y nuevas modalidades de trabajo a distancia?