

Difusión, circulación y apropiación de la psicotécnica en el ámbito laboral en Colombia (1940-1980)

Óscar Gallo (*) y Eugenio Castaño (**)

(*) orcid.org/0000-0002-7567-2464. Profesor Invitado del ISFODOSU (República Dominicana). oscar.gallo@his-syt.com

(**) orcid.org/0000-0003-3581-7910. Doctor en Historia de la Universidad Nacional de Colombia. Docente de cátedra de la Universidad de Antioquia.

Dynamis
[0211-9536] 2020; 40(1): 203-225
<http://dx.doi.org/10.30827/dynamis.v40i1.15663>

Fecha de recepción: 21 de febrero de 2019
Fecha de aceptación: 4 de octubre de 2019

SUMARIO: 1.—Introducción. 2. —Pruebas psicotécnicas y orientación profesional. 3.—La psicoeconomía o la psicología aplicada a la industria. 4.—Circulación, apropiación y dilemas sobre el problema humano en la industria. 5. —Reflexiones finales.

RESUMEN: El artículo quiere contribuir a la historia del conocimiento psicológico en la industria en Colombia. Con ese propósito es analizada la implementación de las primeras pruebas psicotécnicas con fines de selección de personal por parte de Mercedes Rodrigo (1891-1982), la difusión de las teorías sobre lo humano en la industria por parte de César de Madariaga (1891-1961) y la circulación y la apropiación de la psicotécnica entre las décadas de 1960 y 1980. Argumentamos que, así como en otros países, la psicotecnia devino en Colombia un dispositivo de detección de aptitudes laborales y un nuevo imperativo científico para la búsqueda de la productividad en las industrias del país. De igual forma mostramos que la reducción de la accidentalidad o la búsqueda del bienestar individual del trabajo no fueron el motivo principal de su implementación en Colombia, por el contrario, terminaron siendo un instrumento para enfrentar los problemas de disciplina y productividad y una técnica de modelamiento de los hombres y de adaptación profesional en un contexto de auge de la política de sustitución de importaciones.

PALABRAS CLAVE: Colombia, historia, trabajo, pruebas psicotécnicas, aptitudes laborales.

KEYWORDS: Colombia, history, work, psychotechnical tests, job skills, psychological aptitude.

1. Introducción

El historiador y administrador Carlos Dávila, en una «Nota sobre la teoría de las Relaciones Humanas en Colombia»¹ destacaba en 1985 el hecho de que hubiera pocos estudios sobre historia de la administración en el país. Sugería, sin embargo, que era posible identificar un primer momento caracterizado por una especie de sociología del trabajo liderada por Alejandro López desde la Escuela Nacional de Minas y que marcó a los empresarios colombianos en torno a los años treinta². Posteriormente, en los años sesenta, las ideas de Elton Mayo (1880-1949) y Douglas McGregor (1906-1964) se comenzaron a difundir en el medio académico. Específicamente, con publicaciones en la *Revista ESAP* de la Escuela Superior de Administración Pública o en el programa de Economía Industrial de la Universidad de Los Andes. Es entre los mismos años que comenzó la difusión de la psicología aplicada al trabajo en un curso para los «empresarios en ciernes que estudiaban en la Facultad de Administración Industrial y Comercial (FAIC)»³. El encargado de ese curso era César de Madariaga y Rojo: «un ferviente cultor de la psicología aplicada a la problemática del trabajo industrial»⁴.

Varias décadas después sigue vigente la preocupación por la escasez de estudios sobre la historia de las relaciones humanas o la psicología aplicada a la industria en Colombia. Es cierto que algunos investigadores, como Bruno Jaraba⁵, analizan el problema de las pruebas psicológicas de ingreso a la Universidad Nacional de Colombia y contribuyen al desarrollo de la historia de la psicología; pero también lo es, que no se trata de una contribución enfocada en el mundo laboral. Con otras palabras, el problema del factor humano de la industria es un terreno inexplorado en la historiografía colombiana del trabajo y de la ciencia; excepto por los trabajos de Eugenio Castaño⁶ y Óscar

1. Dávila, Carlos. Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico. Bogotá, San Juan: McGraw-Hill/Interamericana; 1985.

2. Sobre las características del empresariado colombiano en la primera mitad y el papel de la Escuela Nacional de Minas en el siglo xx véase Mayor Mora, A. Ética, trabajo y productividad en Antioquia. Bogotá: Tercer Mundo Editores; 1997. Así mismo sobre el papel de esta institución educativa y Alejandro López: Mayor Mora, A. Técnica y utopía: Biografía intelectual de Alejandro López (1876-1940). Medellín: Eafit; 2001.

3. Dávila, n. 1, p. 216

4. Dávila, n. 1, p. 30

5. Jaraba, Bruno Andrés. Un escritorio para Mercedes: revisando el mito fundacional de la psicología en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2014.

6. Castaño, Eugenio. Cuerpos y almas para el trabajo: La sicologización del asalariado en Colombia, 1958-1968. In: Gallo, Óscar; Castaño, Eugenio, orgs. La salud laboral en el siglo xx y el XXI: de

Gallo⁷, en los que se problematizan los debates médicos y psicológicos acerca de la fatiga fisiológica y psicológica, la simulación y el estrés, en la primera mitad del siglo xx.

Partimos de la premisa de que el uso de las pruebas psicotécnicas en el mundo empresarial forma parte del proceso histórico más amplio del devenir de la psicología en la administración o el sometimiento de los psicólogos a los objetivos de los jefes o gerentes de las industrias⁸. Así, en el contexto empresarial del siglo xx, el objetivo principal del conocimiento psicológico fue maximizar la labor extraída del cuerpo del trabajador al tiempo que se minimizaban las oportunidades de resistencia a los objetivos de eficiencia y productividad⁹. Y en esa tarea fueron útiles: la psicofisiología y la psicotecnica que auxiliaron la selección científica de los trabajadores al instaurar unas tipologías del trabajo soportadas en test y diversas encuestas; la psicología social que instrumentalizó los conocimientos sobre los grupos sociales para el éxito de la empresa; finalmente, los teóricos de la motivación y el comportamiento defendieron el trabajo como medio para la autorrealización¹⁰.

Las prácticas, las teorías y los discursos relacionados con el factor humano en la industria se incorporaron a las facultades de administración procedentes de diferentes lugares y con el liderazgo tanto de psicólogos como de administradores. Dicho con otras palabras, en América Latina fueron el resultado de la lectura dispersa de las ideas de Elton Mayo (1880-1949)¹¹, Mary Parker Follet (1868-1933)¹², Morris Viteles (1898-1996)¹³,

la negación al derecho a la salud y la enfermedad. Medellín: Escuela Nacional Sindical; 2016, p. 285-313. Castaño, Eugenio. Reposar para trabajar: de la fatiga psicológica al universo del estrés. Colombia 1937-1991, Historia y sociedad. 2017; 32: 49-82.

7. Gallo, Óscar. Luz sobre el fenómeno de un corazón aparentemente infatigable. La fatiga de la clase obrera en Colombia, 1898-1946. In: Gallo, Óscar; Castaño, Eugenio, orgs. La salud laboral en el siglo xx y el xxi: de la negación al derecho a la salud y la enfermedad. Medellín: Escuela Nacional Sindical; 2016, p. 219-252.
8. Baritz, Loren. Los servidores del poder: historia del uso de la ciencia social en la industria norteamericana. Madrid: Europa; 1961. Rose, Nikolas. Governing the soul: The shaping of the private self. London: Free Association Books; 1999.
9. Kliksberg, Bernardo. El pensamiento organizativo: del taylorismo a la teoría de la organización. Buenos Aires: Paidós; 1975.
10. Kliksberg, n. 9.
11. Mayo, Elton. Social problems of an industrial civilization. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University; 1945.
12. Parker, Mary. The New State. New York: Longmans, Green and Co; 1923.
13. Viteles, Morris. Industrial psychology. London: Jonathan Cape; 1955.

Fritz Roethlisberger (1898-1974)¹⁴, Chester Barnard (1886-1961)¹⁵, Kurt Lewin (1890-1947)¹⁶, Frederick Herzberg (1923-2000)¹⁷, Abraham Maslow (1908-1970)¹⁸, Douglas McGregor (1906-1964)¹⁹, entre otros.

En un artículo anterior evidenciamos cómo los albores del debate sobre el factor humano son contemporáneos de la objetivación de la fatiga industrial como fenómeno físico, sociológico y psicológico. En esa ocasión se planteó que la incorporación del factor humano al cálculo de la producción representó una ampliación del horizonte al transitar de una preocupación por lo estrictamente fisiológico a lo psicológico y social del trabajo. Como resultado de ese proceso, a la observación metódica del funcionamiento del cuerpo se sumó el interés por objetivar el carácter mental del trabajador y su comportamiento social. En efecto, en la idea de factor humano convergían las manifestaciones de fuerza, afectos, sentimientos y emociones. De esta manera, el hecho psicológico y el hecho social se tornaron ineludibles para la valoración del potencial de producción del sujeto productivo²⁰.

En este artículo quisimos igualmente dar continuidad a los análisis anteriores, al problematizar el papel de la selección psicotécnica del personal y la orientación profesional, pero también avanzar en el conocimiento de los saberes que relevaron la psicotecnia entre 1950 y 1980. Con ese propósito analizamos la implementación de las primeras pruebas psicotécnicas con fines de selección de personal por parte de Mercedes Rodrigo (1891-1982), la difusión de las teorías sobre el factor humano por parte de César de Madariaga (1891-1961) y la circulación y la apropiación del conocimiento sobre el factor humano en las décadas de 1960 y 1980. Concluimos que la psicotecnia y el conocimiento sobre el factor humano en Colombia convirtieron en dispositivos de detección de aptitudes laborales y un nuevo imperativo científico para la búsqueda de la productividad en las industrias del país.

-
14. Roethlisberger, Fritz; Dickson, William. *Management and the worker*. Cambridge: Harvard University Press; 1939.
 15. Barnard, Chester. *Las funciones de los elementos dirigentes*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos; 1959.
 16. Lewin, Kurt. *A dynamic theory of personality selected papers*. New York: McGraw-Hill; 1935.
 17. Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara. *The motivation to work*. Oxford: John Wiley; 1959.
 18. Maslow, Abraham. *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos; 2008.
 19. McGregor, Douglas. *El lado humano de las organizaciones*. New York: McGraw-Hill; 1994.
 20. Gallo, n. 7.

En efecto, la psicologización del trabajo condujo a que la «subjetividad, hecha de emociones y deseos, de pasiones y sentimientos, de creencias, de actitudes [fuera] considerada la clave del rendimiento de la empresa»²¹. Pero también a que cuestiones como los accidentes de trabajo se incorporaran al horizonte de análisis de la organización científica del trabajo modulados por el discurso psicotécnico²². En este sentido, como anota José Martínez-Pérez, la profilaxis de los accidentes mediante la psicotecnia encuadraba en el proyecto más ambicioso de la organización racional del trabajo²³.

Como veremos a lo largo de este artículo, en Colombia ese ambicioso plan de racionalización se materializó en la apropiación de las obras canónicas del campo de la administración, pero también en la difusión de las prácticas de la psicología aplicada. Cabe mencionar que consideramos obras canónicas de la administración aquellas que configuran el corpus de los libros de formación profesional. Así, en un manual como *Introducción a la teoría general de la administración* de Idaberto Chiavenato²⁴ se destacan las diferentes corrientes del pensamiento administrativo: Teoría Clásica; Enfoque Humanista de la Administración; Enfoque Estructuralista; Enfoque del Comportamiento; entre otros. Y entre estas corrientes, acordes con el objetivo de este artículo sobresalen los siguientes autores por la influencia que tuvieron en los debates sobre el factor humano en Colombia: Frederick Taylor, Henri Ford, Elton Mayo, Hugo Munsterberg²⁵.

El resultado de ese doble proceso de apropiación y difusión fue la aplicación de una serie de pruebas mediante las cuales, tal como ocurrió en España, se buscó distribuir científicamente a los trabajadores, seleccionar a los inválidos del trabajo más susceptibles de ser reeducados y aleccionar a los obreros sobre cuestiones como el factor mental de la accidentalidad²⁶.

-
21. Laval, Christian; Dardot, Pierre. *La nueva razón del mundo: ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa; 2013, p. 364.
 22. Martínez-Pérez, José. *La Organización Científica del Trabajo y las estrategias médicas de seguridad laboral en España (1922-1936)*. Dynamis. 1994; 14: 131-158; Martínez-Pérez, José. *El factor humano y la distribución sexual del trabajo en el discurso de la Organización Científica del Trabajo (España, 1922-1936)*. Asclepio. 2008; 60 (14), 1-158.
 23. Martínez-Pérez, n. 22, 1994, p. 142.
 24. Chiavenato, I. *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill; 2006.
 25. Los mismos autores aportaron al desarrollo de la psicología aplicada a la administración. Para más detalles véase: James Brown, J. A. C. *La psicología social en la industria*. México: Fondo de Cultura Económica; 1998. y Baritz, n. 8.
 26. Martínez-Pérez, n. 22, 1994, p. 144.

En términos generales el artículo se inscribe en la historiografía española acerca de la organización racional del trabajo y la psicotecnia inaugurada por José Martínez-Pérez. Pero también en la línea iniciada por los trabajos sobre el factor humano en Argentina²⁷; las reflexiones acerca del tránsito de la idea del motor humano a la de factor humano ; el desarrollo de la psicofisiología del trabajo en Francia y otros países²⁸; el debate sobre las biometrías humanas con el propósito de seleccionar, adaptar y guiar vocacionalmente o construir un sujeto productivo y extender las acciones de la psicología a la población trabajadora considerada normal²⁹. Igualmente se aproxima a las investigaciones sobre el tránsito del mérito biológico a la explotación del potencial psicológico o mental, tal como expresan las investigaciones sobre la fatiga, en las que se observa el tránsito del cálculo unidimensional a la medida psicofisiológica del problema³⁰ y el reconocimiento de la sensibilidad del sujeto productivo o la crisis de la versión mecánica del trabajo humano³¹ mediante el estudio *in situ* de los problemas obreros.

El artículo está dividido en cuatro partes. En la primera parte analizamos la difusión de la psicotecnia y el conocimiento sobre el factor humano en Colombia alrededor de los años cuarenta. En el segundo apartado describimos las contribuciones de César de Madariaga al conocimiento del *factor hombre en la industria*. En la tercera parte analizamos el proceso inicial de circulación y apropiación en el ámbito laboral colombiano de esta rama de la psicología aplicada. Concluye ese análisis con la puesta en marcha de un proceso de socialización organizacional en una empresa comercial e industrial del Estado en 1984. Esta fecha cierra el análisis iniciado en 1940, cuando

-
27. Haidar, Victoria. Trabajadores en riesgo Una sociología histórica de la biopolítica de la población asalariada. Buenos Aires: Prometeo; 2008.
 28. Vatin, François. Trabajo, ciencias y sociedad: ensayos de sociología y epistemología del trabajo. Buenos Aires: Lumen; 2004. Friedmann, Georges. A dónde va el trabajo humano. Buenos Aires: Suramericana; 1950; Friedmann, Georges. La crisis del progreso: Esbozo de la historia de las ideas (1895-1935). Primera de la crise du progrès esquisse d'histoire des idées, 1895-1935 (1936). Barcelona: Laia; 1977; Desmarez, Pierre; Friedmann, Georges. Médiateur de la sociologie industrielle. In: Grémion, Pierre; Piotet, Françoise, orgs. Georges Friedmann: Un sociologue dans le siècle, 1902-1977. Paris: CNRS Éditions; 2013, p. 103-114.
 29. Donzelot, Jacques. Pleasure at work. In: Burchell, Graham; Gordon, Colin; Miller, Peter, orgs. The Foucault effect: Studies in governmentality. Chicago: University of Chicago Press; 1991, p. 251-280.; Rose, n. 8.
 30. Buzzi, Stéphane; Devinck, Jean-Claude; Rosental, Paul-André. La santé au travail, 1880-2006. Paris: La Découverte; 2006.
 31. Le Bianic, Thomas; Vatin, François. Armand Imbert (1850-1922), la science du travail et le paix sociale. Travail et Emploi. 2007; 111: p. 7-19.

las pruebas psicotécnicas se consolidaron dentro de la esfera universitaria y laboral.

Antes de iniciar es importante hacer una precisión acerca de las fuentes documentales en que está soportado este artículo. Los documentos consultados fueron publicados en Bogotá y Medellín. La mayoría resulta de proyectos de investigación o iniciativas de universidades y empresas en las cuales se promovieron el desarrollo, la apropiación y la circulación de saberes sobre el factor humano y las Relaciones Humanas. En ese sentido, sobresalen la Universidad de Antioquia, la Universidad San Buenaventura, la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Externado y la Universidad de los Andes, entre otras.

Las fuentes consultadas se caracterizan por examinar el problema del factor humano en la industria sin apelar a estudios de caso o recurriendo a interpretaciones y generalizaciones con presuntos alcances nacionales. Son importantes porque ponen de relieve que dicho proceso de apropiación y circulación no fue un atributo exclusivo de la psicología. La lectura cuidadosa de este tipo de fuentes permite observar que la psicologización fue mucho más vasta y capaz de circular por diferentes instituciones académicas y ámbitos disciplinares heterogéneos, como la administración.

Las fuentes disponibles respondió a una realidad en la que los procesos de medicalización y psicologización contemporáneos no obedecen de manera exclusiva a la relación asimétrica de poder entre un médico, psiquiatra o psicólogo, y su respectivo paciente³². Tal como se puede constatar en las fuentes consultadas, este proceso ha tendido a expandirse, ajustándose a las dinámicas de consumo de los saberes Psy, incluso, por fuera de las fronteras epistémicas de estas disciplinas. Así mismo, dichos saberes no solo circularon en otras tantas disciplinas, como la administración y la ingeniería, sino que también se difundieron en publicaciones no necesariamente científicas o académicas, como la revista *Temas* por cuyas páginas pasaban cuestiones de actualidad: el desempleo en la posguerra, el salario mínimo, la improductividad, la seguridad industrial.

En resumen, dado el interés en la circulación y la difusión de los saberes Psy sobre el factor humano en el trabajo, se decidió indagar por varios tipos de publicaciones. Unas con un contenido científico-académico y otras con

32. Conrad, Peter. *The medicalization of society: on the transformation of human conditions into treatable disorders*. Baltimore: The John Hopkins University; 2007.

énfasis en la difusión y vulgarización de estos saberes. La elección metodológica de las fuentes consultadas no respondió exclusivamente a la necesidad de referenciarlas como propias de la psicología o de la administración, sino que se hizo más bien para problematizar la circulación de estos discursos Psy dentro del ámbito laboral.

2. Pruebas psicotécnicas y orientación profesional

El uso de pruebas psicológicas para identificar las vocaciones y orientar a niños y jóvenes emergió en Colombia vinculado al ámbito escolar³³. Sin embargo, fue con el proceso de profesionalización de la psicología en Colombia en torno a los años cuarenta que las pruebas psicotécnicas se consolidaron dentro de la esfera universitaria y laboral³⁴. Interesa para nuestros objetivos destacar, que fue en este periodo que Mercedes Rodrigo difundió y aplicó pruebas psicológicas tales como Army Alfa, una prueba de cultura general, el test de Toulouse Piéron, el test de aptitud médica de Moss, Hunter y Hubbard, el Tursthone de inteligencia lógica para estudiantes de derecho y el de inteligencia espacial de Donaiewsey³⁵.

En 1949 se publicó el texto *Introducción al estudio de la psicología* de Mercedes Rodrigo, que recogía sus clases magistrales en la Universidad Nacional de Colombia. Los primeros capítulos giran alrededor del desarrollo de la psicología del niño y su *orientación profesional*³⁶. Desde su punto de vista,

-
33. Yepes, Jesús. La escuela y la orientación profesional. Educación Pública Antioqueña. 1928; 73: 417-420. Guzmán, A. Breves consideraciones sobre clasificación escolar. Educación Antioqueña. 1936; 7, 8, 9: 414. Suárez, Senén. La selección médico-pedagógica de los niños anormales y degenerados. Universidad Nacional de Colombia; 1926.
 34. Herrero, Fania. Mercedes Rodrigo (1891-1982), la primera psicóloga española. Revista de Psicología General y Aplicada. 2003; 56: 139-148. Sobre el lugar de Rodrigo y de Madariaga en el proceso de difusión del conocimiento psicológico aplicado al mundo del trabajo, véase por ejemplo: Guil, Ana; Vera, Sara. Entre Europa y América Latina: Mercedes Rodrigo, psicopedagoga pionera. Revista Historia de la Educación Latinoamericana. 2011; 17: 71-92. Herrero, Fania. Mercedes Rodrigo: una pionera de la psicología aplicada en España y en Colombia. Universidad Complutense de Madrid; 2000.
 35. Sobre el lugar que estas pruebas ocupan en la actividad profesional de Mercedes Rodrigo véase: Rodrigo, Mercedes. Informe de la sección de psicotecnia de la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá: Minerva; 1941. Rodrigo, Mercedes. Introducción al estudio de la psicología. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 1949.
 36. Rodrigo, n. 35, 1949.

para el bienestar y el progreso de las naciones se tornaba esencial que cada individuo ocupara el puesto más conveniente de acuerdo con sus aptitudes, perfiles y tendencias, aunque también se debía considerar la profesión con la cual el sujeto estuviera más complacido³⁷.

La orientación profesional y las pruebas psicotécnicas se habían erigido entonces, primero, como una forma de comprender que no todos los trabajos podían ser efectuados con igual destreza por todas las personas y, segundo, como un mecanismo destinado a evitar la calificación subjetiva del evaluador. Este planteamiento evidenciaba unas preocupaciones semejantes a las de César de Madariaga, para quien los sistemas de selección eran lo suficientemente objetivos como para establecer la correlación entre las aptitudes y las exigencias del trabajo³⁸. Para él, como veremos en la siguiente sección, la orientación profesional con su función reeducativa evitaba las consecuencias nocivas para la productividad del «hombre económico»³⁹.

La escuela primaria preparaba la orientación y promovía una primera idea del perfil ocupacional. Para Rodrigo era la información del experto orientador la que permitía la elección temprana de una profesión y no la voluntad exterior de los padres⁴⁰. Así, la decisión final sobre la elección del proyecto ocupacional descansaba en las capacidades y limitaciones individuales. Este tipo de elección laboral imponía una mayor responsabilidad personal y una ruptura con la clásica autoridad familiar frente a la elección del trabajo desempeñado por los hijos. Este tipo de elección individual imponía un esfuerzo en el aprendizaje cuidadoso de sí mismos, un razonamiento de sus posibilidades psíquicas en la futura esfera laboral. Era preciso examinar la capacidad mental y, con base en ello, clasificar las profesiones según el nivel de inteligencia exigido⁴¹. Incluso los débiles mentales, de acuerdo con Rodrigo, eran aptos para desempeñarse en labores industriales monótonas y rutinarias⁴².

37. Rodrigo, Mercedes. Orientaciones sobre orientación profesional. Revista Facultad de Medicina. 1946; 6: 385-402.

38. Madariaga, César de. Introducción al estudio del factor humano en la industria. Nociones de psicoeconomía. Bogotá: Cooperativa Nacional de Artes Gráficas; 1946.

39. Madariaga, n. 38, p. 143.

40. Rodrigo, n. 37.

41. Madariaga, n. 38.

42. Rodrigo, n. 37.

Nada de esto era realmente nuevo⁴³, pero sí era novedad establecer una conexión tan explícita entre el conocimiento psicológico y la administración. En efecto, se trataba de construir biotipologías según las escalas de rendimientos reportadas por la técnica evaluativa. No obstante, la heterogeneidad de las pruebas revelaba tanto las diferencias individuales como el desconcierto por los resultados: existían algunos que, si bien habían obtenido un porcentaje elevado en las pruebas de inteligencia, en las de conocimiento mostraban atributos menos favorables e inferiores al umbral mínimo de admisión⁴⁴.

A los resultados obtenidos en las pruebas se sumaba la información familiar, social, personal, escolar, moral, además de tendencias y aficiones manifestadas⁴⁵. Esta mirada sugería la importancia otorgada al tema de la adaptación y la desadaptación psicológica por la ausencia de orientación o la orientación equivocada, la escasa preparación, precarias condiciones de vida o de salud, e inadecuados métodos de estudio⁴⁶. El análisis se completaba con un autodiagnóstico, de modo que fuera posible enumerar las capacidades, aptitudes y defectos⁴⁷.

Las ideas alrededor del niño en la escuela, del estudiante universitario y del adulto en busca de empleo constituyeron el epicentro de las preocupaciones psicotécnicas y el foco de atención para autores como Rodrigo. Si en los años veinte se pretendía que fuera el maestro de la escuela el orientador profesional de los estudiantes, en la década de los cuarenta se trasladó la responsabilidad a los médicos, lo cual implicó que se estrecharan las relaciones entre lo psíquico y lo fisiológico⁴⁸. Lo psíquico se tornó indispensable para la orientación y el destino ocupacional del «inválido del trabajo» emergió como una preocupación. El reconocimiento de la invalidez para el trabajo retomaba los debates del Instituto de Reeducación de Inválidos del Trabajo en España⁴⁹.

43. Sobre la apropiación de la psicología por parte de empresarios y administradores en la primera mitad del siglo xx, véase, entre otros, Baritz, n. 8.

44. Baritz, n. 8; Brown, n. 25.

45. Rodrigo, Mercedes. Qué puede hacer la psicotecnia por el estudiante. *Revista de la Universidad Nacional*. 1946; 6: 309-320.

46. Rodrigo, n. 45 xx

47. Rodrigo, n. 45.

48. Rodrigo, n. 37.

49. Asensio, David; de Francisco, Eva. Una aproximación descriptiva a las publicaciones periódicas del Instituto de Reeducación Profesional de Inválidos del Trabajo (1924-1933). *Revista de Historia de la Psicología*. 1999; 20 (3-4): 45-58.

3. La psicoeconomía o la psicología aplicada a la industria⁵⁰

Para César de Madariaga el conocimiento de la psicotécnica era el único medio racional para la comprensión de los problemas sociales de la producción. Así, en contraste con el enfoque exclusivamente fisiológico del trabajo, Madariaga reivindica el factor hombre como elemento esencial de la producción. Según este ingeniero, la evolución del trabajo humano estaba asociada a una liberación del deslumbramiento producido por las cosas y las cifras, de ahí que el *rector de empresas* o director de empresas debiera tener un conocimiento complejo del hombre «puesto que su desconocimiento puede producir las más molestas disonancias»⁵¹.

La propuesta de formar al *rector de empresas* con estos temas era consecuente con la ausencia de programas o facultades que incorporaran en sus cursos o malla curricular el estudio del factor humano. Cuando este aparecía, era un apoyo de los cursos de organización industrial, gerencia de empresas, organización científica del trabajo, mecanización del trabajo, el estudio de los equipos economizadores de mano de obra, los conflictos, la legislación y el derecho laborales⁵².

A mediados del siglo xx, la psicotecnia orientada al estudio del factor humano en la industria ya era una rama de la psicología aplicada reconocida mundialmente como sugieren los 8 congresos mundiales celebrados entre 1919 y 1934. Pero, según Madariaga, al recoger ideas provenientes de diversas vertientes de la psicología tendía a la confusión por lo que era necesario «precisar [los alcances de la psicotecnia o los límites de] los estudios de la actividad económica en relación con el factor humano»⁵³. Al estudio científico de esta relación lo denomina *psicoeconomía*. Y agrega que:

«el sujeto [de la psicoeconomía] es el hombre en particular en cuanto ejerce una función económica; el objeto inmediato es la función económica que ejerce en interés de la colectividad y el objeto mediato, el hombre (el hombre en general)»⁵⁴.

50. La siguiente sección recoge algunos de los elementos planteados en una ponencia titulada: Gallo. Óscar. Circulación, transferencia y apropiación de conocimiento especializado sobre el «factor humano», Colombia 1912-1946, In: Cartagena: Pílares, 2016, p. 1-19

51. Madariaga, n. 38, p. 7-8.

52. Madariaga, n. 38.

53. Madariaga, n. 38, p. 11.

54. Madariaga, n. 38, p. 12.

La psicoeconomía se podía dividir en profesional, general, individual y social. En primer lugar, a la psicoeconomía profesional correspondía analizar la función económica desde el punto de vista del trabajador y desde el punto de vista del trabajo. Para ese fin, Madariaga identifica cuatro fases: posibilidad, capacidad, conocimiento y disposición. La primera fase comprende tanto:

«la naturaleza del esfuerzo, la duración, su ritmo, su continuidad o alternancia, la fatiga, y de otro lado, las condiciones mínimas de higiene laboral y hasta de higiene moral y de la seguridad ligadas con la accidentalidad de cada individuo y la peligrosidad del trabajo»⁵⁵.

La segunda fase, relativa a la capacidad, comprende las aptitudes, la educabilidad, la readaptabilidad, la selección y la orientación profesional; pero también incluye cuestiones como el diseño psicotécnico de las herramientas y la maquinaria además del estudio psicotécnico del movimiento. En cuanto a la fase de conocimiento se destacan, por un lado, el aprendizaje, la formación profesional, el hábito, la automatización, la especialización; por otro lado, la racionalización de los procesos técnicos o la organización racional de cada industria. Finalmente, la cuarta fase comprendía los estímulos, los intereses, la vocación, la disciplina como ubicación, jornada, incentivos, monotonía, perturbación, condiciones sociales y ambientales

Las psicoeconomías general e individual se planteaban, por un lado, la racionalización de los vínculos de los grupos en la industria; por el otro, las «cuestiones que interesan al hombre económico en su vida, como individuo o como parte integrante de un grupo familiar»⁵⁶, y la manera en que estas relaciones se pueden gestionar para garantizar un natural espíritu de cooperación en la industria⁵⁷. Finalmente, la psicoeconomía social indagaba por la participación del hombre económico en la vida social. Le interesaba el hombre como ciudadano y como profesional, en su relación con asociaciones particulares y públicas. Importan estas relaciones por su reciprocidad: la actividad económica afecta al grupo y el grupo afecta la actividad económica. Al respecto, afirma Madariaga:

«Las diversas cuestiones relacionadas con estas influencias recíprocas constituyen la psicoeconomía social y ni qué decir tiene que ofrecen un interés

55. Madariaga, n. 38, p. 14.

56. Madariaga, n. 38, p. 147.

57. Madariaga, n. 38.

primordial hoy en día, en que las agrupaciones sociales por encima del individuo adquieren una extensión importante, correspondiente al progreso cultural, a la elevación del nivel de vida de las masas trabajadoras, y su influjo directo como masa de potente impulso que unos y otros manejan para bien o para mal⁵⁸.

Estas ideas se materializaban en la selección psicotécnica del personal y la profesiografía. La selección psicotécnica era el camino racional para evitar los métodos tradicionales de selección indirecta, empírica, técnica y social, basado en el análisis sistemático de las aptitudes de cada individuo y las características del trabajo⁵⁹. El resultado, de acuerdo con Madariaga, era un mayor rendimiento global, un menor despilfarro de materias primas y energías, una mayor adaptación general, una mayor estabilidad en el empleo, una mayor seguridad en el trabajo⁶⁰.

Nótese que la búsqueda de la correlación entre el sujeto y el objeto o la comprensión de las relaciones de desequilibrio y de desadaptación eran una herramienta para garantizar la estabilidad en el empleo, pero también un medio para medir la «velocidad de la reacción psico-motriz a un estímulo visual o auditivo, la habilidad manual, la coordinación de movimientos de mano, etc.»⁶¹. De esta manera, ser zapatero, conductor de tranvía o policía implicaba establecer una relación psicológica con el mundo profesional, además de una integración mental superior y, por tanto, una expresión de inteligencia y una reacción más efectiva ante las variantes del trabajo.

Por su parte, la profesiografía se orientaba hacia el estudio del trabajo en sus aspectos objetivos y subjetivos. Lo objetivo remite a la tarea, la operación o la labor de una misma ocupación; lo subjetivo, a la ocupación, el oficio o la profesión que un trabajador puede realizar en diferentes talleres u oficinas⁶². Para este fin, Madariaga destaca los límites de las clasificaciones generales de las profesiones; la importancia de una clasificación psicotécnica de los oficios; las formas condicionadas por factores externos; el estudio de las profesiones. En cuanto al primer punto, resalta que la actividad laboral del individuo ha sufrido una profunda alteración con el proceso técnico, como se percibe en las designaciones clásicas o tradicionales, por ejemplo, la de formas individuales simples (jornalero, operario) y complejas (artesano) y

58. Madariaga, n. 38, p. 155.

59. Madariaga, n. 38.

60. Madariaga, n. 38.

61. Madariaga, n. 38, p. 38.

62. Madariaga, n. 38.

formas colectivas simples (obrero industrial, peón especializado) y complejas (obrero profesional). En esta los aspectos complejos del factor humano se diluyen y poco dicen respecto a la selección, la remuneración y la distribución. Igualmente, la clasificación basada en la ideación y la ejecución es limitada porque desconoce el valor o la función profesional exacta. Con esa separación «costará mucho trabajo en cualquier momento saber qué es lo que hace un electricista o un mecánico»⁶³.

Ahora bien, la psicoeconomía profesional, la selección profesional y la profesiografía no son prácticas altruistas orientadas hacia la búsqueda de la motivación y la felicidad del trabajador. De acuerdo con Madariaga, es negocio el prestar la máxima atención a la prevención de los accidentes. Tanto más, cuanto que el gasto de cada accidente es mucho mayor de lo que a primera vista parece si se considera tan solo el importe de los salarios del accidentado, su asistencia y su indemnización⁶⁴. Entonces, dice Madariaga, fuera de los aspectos *sociales* y *humanitarios*, el tema de la prevención de los accidentes de trabajo tiene importancia económica⁶⁵.

Frente a los accidentes, según Madariaga, hay cuatro medios de prevención: técnica, psicológica, social y psicotécnica⁶⁶. Los primeros consisten normalmente en incorporar a los equipos de trabajo protecciones o mecanismos de mando que desactiven el mecanismo cuando haya posibilidad de riesgo. La prevención técnica incluye también restricciones legislativas que obliguen a informar sobre los riesgos profesionales antes de cualquier concesión industrial, patente o modelo industrial⁶⁷. La prevención psicológica busca enfrentar los accidentes producidos por el descuido obrero mediante propaganda que haga ver el riesgo que no se ve; para ellos, los carteles o avisos son el medio más común. Los medios preventivos sociales consisten en acciones conjuntas por parte de los trabajadores o de una colectividad interesada. Madariaga menciona como ejemplo los «comités de seguridad que se ocupan periódicamente de la prevención de los riesgos y cooperan con los ingenieros de seguridad»⁶⁸.

63. Madariaga, n. 38, p. 53.

64. Madariaga, n. 38, p. 74.

65. Madariaga, n. 38.

66. Madariaga retoma acá la propuesta que plantea Mercedes Rodrigo en Rodrigo, Mercedes. La prevención de los accidentes de trabajo. In: Oller, Antonio, ed. La práctica médica en los accidentes del trabajo. Madrid: Morata; 1929, p. 388-415.

67. Madariaga, n. 38.

68. Madariaga, n. 38, p. 71.

El más novedoso de los métodos era el psicotécnico. La regla que regía los medios preventivos psicotécnicos era la adecuación del trabajador al trabajo y del trabajo al trabajador. Si es cierto que «las cosas han de ser para las personas y no las personas para las cosas»⁶⁹, la principal estrategia psicotécnica era la eliminación definitiva del riesgo despidiendo al trabajador impreciso, nervioso o simplemente inadecuado para la obra. Es en este horizonte que la prevención psicotécnica incorpora la pregunta por la *accidentabilidad*. La accidentabilidad es «el grado de tendencia a la producción del accidente desde el punto de vista individual»⁷⁰. Sirve para identificar a los sujetos predispuestos al accidente con base en la idea de que existen discrepancias entre los niveles de la percepción y los de las reacciones motrices. Cuando los niveles de percepción son iguales o superiores al de la reacción motriz tienen grado de accidentabilidad reducido. La fatiga, la distracción o el alcohol pueden ser factores predisponentes. En cualquier caso, el objetivo de identificar los niveles de accidentabilidad se alcanzaba mediante el “análisis de las operaciones de trabajo desde el punto de vista de su riesgo y reservando estas para los que mostraran una accidentalidad más reducida”⁷¹.

En la época en que Madariaga publicó el manual de nociones sobre psicoeconomía resumiendo y precisando para sus estudiantes los debates más importantes sobre los estudios del factor humano, las investigaciones sobre fatiga habían hecho un corto periplo en el campo médico colombiano⁷²; sin embargo, ya no correspondían al registro de la neurastenia ni al terreno exclusivo de la fisiología. De ahí que Madariaga afirme que la higiene industrial no debe únicamente actuar sobre los factores fisiológicos, sino también sobre los factores psicológicos. La fatiga psicológica es probablemente uno de los fenómenos de mayor controversia entre médicos del trabajo y psicólogos industriales. Pese a las diferencias conceptuales y científicas, muchos coinciden en la importancia de considerar los siguientes aspectos: monotonía, ritmo, reposo y alternancias. La monotonía porque conduce a una fatiga prematura debido al esfuerzo mental intenso que ocasiona una tarea de esas características. El ritmo porque influye sobre el rendimiento, tanto si es exagerado como cuando es lento; en ese sentido la sugerencia es buscar los medios para conocer los ritmos más favorables para

69. Madariaga, n. 38, p. 5.

70. Madariaga, n. 38, p. 73.

71. Madariaga, n. 38, p. 73.

72. Gallo, n. 7.

los sujetos y su correlación con los movimientos fisiológicos normales. Los reposos se consideran el único medio para reducir la fatiga en la industria; la periodicidad de estos depende de cada tipo de trabajo, por lo que no hay uniformidad. Finalmente, el autor sugiere que ante el tedio o la repugnancia producida por la rutina se debe adoptar el sistema de alternancias por el cual los trabajadores cambian de vez en cuando de trabajo, soportando de este modo los motivos de fatiga prematura ante el estímulo que supone la esperanza de que el trabajo no va durar mucho y de que las circunstancias perturbadoras afectan a todos⁷³.

4. Circulación, apropiación y dilemas sobre el problema humano en la industria

A juzgar por las fuentes disponibles, la preocupación y los estudios sobre las aptitudes en el trabajo y la implementación de las pruebas de selección en la esfera laboral fueron incipientes en los años cuarenta y cincuenta. Sin embargo, esto no fue motivo para que las ideas se difundieran y acogieran en diferentes medios de comunicación y espacios. Así, en el mes de noviembre de 1944, Isabel del Mar escribía en la revista *Temas*⁷⁴, de la ciudad de Medellín, que el aburrimiento y la predilección por un trabajo determinado van de la mano de las aptitudes que se poseen para su óptimo desempeño. De ahí que la elección adecuada del oficio garantice no solo el bienestar psicológico y el placer, sino también una mayor probabilidad de éxito laboral para individuos y empresas⁷⁵. En ese caso, el éxito o el fracaso laboral están estrechamente asociado con la buena elección y las aptitudes que se tengan para este: «la

73. Madariaga, n. 38, p. 98.

74. De acuerdo con The Pan American Book Shelf (*The Pan American Book Shelf*. (1942). Pan American Union, Columbus Memorial Library), *Temas* es una revista mensual orientada al presente y futuro de los temas económicos. Publicada en Medellín (Colombia) se distribuía igualmente en los Estados Unidos. En 1944 el eslogan era en *Temas* «colaboran todos los hombres de estudio del país». Como se anotó al comienzo, es una revista de divulgación en la que se publican principalmente artículos de economía que se relacionan directamente con la vida cotidiana de sus posibles lectores: seguros sociales, salarios, seguridad industrial, inválidos del trabajo, desnutrición, etc. Acerca de Isabel del Mar no es mucho lo que podemos agregar. Se sabe que era colaboradora habitual de la revista y que su columna «Entre Paréntesis» abordaba aspectos tan diversos como el trabajo, la motivación y las relaciones de pareja. Pero también aspectos de actualidad como el derecho al voto de las mujeres.

75. Del Mar, Isabel. El trabajo como fuente de placer. *Revista Temas*. 1944: 458.

joven que, prefiriendo los bordados a la máquina de escribir, se ve forzada a ejecutar tareas de mecanógrafa para ganarse el sustento diario, no puede estar tan satisfecha». De ahí la importancia, según Isabel del Mar, de buscar ambientes favorables que permitan desarrollar plenamente las facultades e inclinaciones naturales. Cuando se cumple con este requisito, aun el más frenético ardor espanta el aburrimiento: «cuando se puede y se sabe elegir, ofrece de por sí un cumulo de emociones»⁷⁶.

El auge de una preocupación por la adaptación, la iniciativa, la motivación y su relación estrecha con una adecuada psicotecnica laboral condujo también a la idea de no ubicar a individuos *nerviosos* en trabajos de carácter rutinario, y encomendar, en cambio, a los catalogados como *apáticos*. También, según el psicólogo José Rodríguez, es importante evitar trabajos de mando en individuos *sentimentales*; para los *coléricos* es preciso evitar labores monótonas; y a los *sanguíneos* evitarles trabajos con alto nivel de razonamiento⁷⁷. Las personas más emocionales eran vistas como propensas a sufrir las consecuencias torturantes del trabajo pues carecían de defensas para presuntamente reaccionar frente a determinados momentos, además que sus temperamentos fomentaban la indisciplina en los lugares de trabajo, de ahí la importancia de instaurar mecanismos de detección⁷⁸.

En la década del sesenta fueron llevados a cabo pruebas psicotécnicas en instituciones estatales como el Sena, el Instituto Colombiano de Reforma Agraria (Incora), el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), el Instituto de Fomento Industrial (IFI)⁷⁹. Según afirmaba Díaz Robles en 1966⁸⁰, era primordial diseñar una amplia estrategia de salud ocupacional en Colombia para los empleados de servicios públicos. Igual opinaba Moreno, para quien la estrategia de selección de personal para este tipo de empleados debía tener en cuenta el temperamento nervioso, sentido común, condiciones psicológicas, físicas y entorno extralaboral⁸¹. Las pruebas de selección debían ir de la mano del diseño de una política de seguridad industrial y salud ocupacional que redujera los costos de la alta accidentalidad laboral. Un individuo mal

76. Del Mar, n. 75, p. 459.

77. Jaramillo, Germán. Salud industrial. Fabricato al Día. 1944: 23.

78. Marín, Juan. La preocupación anula la capacidad de trabajo. Revista Temas. 1944: 143.

79. Rodríguez, José. Apuntes sobre el desarrollo histórico de la medición psicológica en Colombia. Revista Colombiana de Psicología. 1998; 7: 232-238.

80. Díaz, Orlando. Conveniencia y alcance de un programa de medicina ocupacional en empresas de servicios públicos. Protección y Seguridad. 1966; 13: 7.

81. Moreno, Gustavo. Seguridad industrial. Fabricato al Día. 1966: 18.

ubicado era visto como un candidato permanente a realizar movimientos o acciones arriesgadas que generarían accidentes. Por consiguiente, la política de selección de personal debía ir de la mano de una adecuada estrategia de adiestramiento⁸².

Por ejemplo, a partir de la década del setenta el psicólogo de planta de la empresa Coltejer fue el encargado, entre otros aspectos, de seleccionar el personal más apto para cada puesto de trabajo. Dicho proceso de selección se llevaba a cabo en las siguientes fases: análisis de las funciones, recibo de hoja de vida, preselección inicial, entrevista preliminar, verificación de los datos de la hoja de vida, evaluación técnica y psicológica, comité de evaluación, candidatos finales, documentación de ingreso y egreso⁸³.

En la ciudad de Bogotá las pruebas psicotécnicas también se aplicaron en empresas como Eternit, Induacero y a algunos trabajadores del Sena. Para el caso de estas últimas, en 1971, Georgina Uribe y Susana Torres diseñaron una prueba psicométrica de selección de personal, como parte de su tesis de grado para optar al título de psicólogas en la Universidad Nacional de Colombia⁸⁴. La medición de aptitudes partía, en este caso, de la relación entre la inteligencia y su desarrollo dentro del ambiente respectivo para cada individuo. Para ello se tomaban en consideración varios aspectos: escritura y lectura, vocabulario, comprensión de lectura, operaciones de suma y resta, y operaciones de razonamiento matemático. La prueba se aplicó a trabajadores adultos, casados, con baja escolaridad y sin cualificación técnica; las fuentes consultadas no justifican la elección. La mayoría de ellos eran individuos provenientes del campo o con padres originarios de zonas rurales, por lo que les había correspondido sobrellevar el fenómeno del desarraigo en la gran ciudad. Eran descritos como trabajadores inconformes con sus labores debido a su *incapacidad* para elegir una mejor profesión, y como alcohólicos, ludópatas, derrochadores del dinero.

El análisis psicométrico de Uribe y Torres es la evidencia de que las pruebas psicométricas podían servir para legitimar los prejuicios. Del conjunto de planteamientos sobre las características culturales de estos sujetos,

82. Carpintero, José. Aportes de la psicología a la seguridad industrial. *Protección y Seguridad*. 1982; 28: 31.

83. Anónimo. Simeón Lozada, nuestro psicólogo industrial. *Revista Lanzadera*. 1975; 20: 16.

84. Torres, Susana; Uribe, Georgina. Estudio de una prueba de aptitud a nivel de segundo año elemental para la clasificación de reclutas y trabajadores. Universidad Nacional de Colombia; 1971.

abordadas bajo la vaga noción de *deficiencias culturales*, eran inculcados de estar sumidos en un presunto estado que les impedía *evolucionar* dentro del conjunto de la sociedad⁸⁵.

En general, la psicotécnica tuvo más acogida que rechazo; sin embargo, también se constataron algunos distanciamientos en torno a la implementación de dichas pruebas de selección. En el mes de junio de 1960 la revista *Fabricato al Día*, de la misma empresa textil Fabricato, publicó un artículo en el que se revelaba cómo la orientación psicológica jugaba un papel primordial para evitar la inestabilidad del operario y, por lo tanto, el fracaso laboral y el desempleo⁸⁶. De acuerdo con esta publicación, aquella empresa implementó una estrategia de orientación psicológica consistente en sesiones individuales y colectivas de conversación entre los trabajadores y los profesionales, en ellas se impulsaba al trabajador a analizarse, conocerse, además de situarse en un área acorde con sus capacidades.

Lo más interesante es la forma en que la orientación profesional, a diferencia de lo analizado hasta ahora, tomaba un cariz distinto al de las pruebas de selección. Si la primera utilizaba los factores individuales del trabajador, la segunda no lo hacía. En resumen, se ponía en cuestión la capacidad de la psicotecnia de brindar conclusiones categóricas sobre las aptitudes ocupacionales de los individuos⁸⁷. Por lo tanto, artículos como el citado expresaban que en Fabricato preferían un tipo de orientación enfocada en corregir los errores desde la infancia, en la escuela y la familia. Lo anterior, a través de la implementación de ambientes más favorables e *higiénicos psicológicamente* para sus trabajadores dentro y fuera de la empresa, con el fin de evitar la aplicación de los fríos e inexpresivos exámenes psicotécnicos⁸⁸. Se esperaba que, con un adecuado programa de orientación profesional, implementado por el supervisor de fábrica, especialmente durante los primeros días de trabajo, se redujese la rotación de personal y se evitaran los errores costosos en el trabajo. Con ello se anhelaba reducir el tiempo requerido para que un trabajador empezara a dar resultados satisfactorios en el desempeño de sus funciones. Era fundamental que el supervisor tomara en consideración una serie de aspectos para ofrecerle una buena acogida al nuevo trabajador: la revisión de la experiencia, de las funciones a desempeñar, brindarle la

85. Torres y Uribe, n. 84.

86. Restrepo, Fabio. Segundo seminario de salud ocupacional. Fabricato al Día. 1960: 12.

87. Restrepo, n. 86.

88. Jaramillo, n. 77.

bienvenida afectuosa, una explicación sobre las características del oficio, la animación y la estimulación con preguntas sobre el trabajo⁸⁹. Si en principio la psicotecnia y la orientación profesional establecieron una alianza estrecha en la detección de habilidades, en este caso la orientación profesional se enfocó en la necesidad de mejorar la adaptabilidad del nuevo trabajador a través del acompañamiento y la asesoría. Bajo este enfoque, la detección previa ofrecida por la psicotecnia perdía validez en favor del contacto directo con el supervisor y los ambientes laborales.

Por otro lado, a finales de la década del setenta y comienzos de la siguiente se incorporó un examen anticipado sobre aspectos más generales, como los niveles de inteligencia, los intereses vocacionales y las aptitudes que circundan la biografía del individuo desde la niñez hasta su edad adulta. Esta propuesta de aplicación del conocimiento psicotécnico se orientó hacia los programas de inducción de personal en los sitios de trabajo específicos. Para Lucero Celis y María del Pilar Encinales, psicólogas de una empresa comercial e industrial del Estado, el programa de inducción debía girar en torno a los siguientes aspectos: qué es la empresa, los empleados como miembros de la organización, los deberes y derechos del empleado y la inducción en el área de trabajo⁹⁰. La forma de socialización del individuo dentro de sus esferas laborales comenzó a exigir un aprendizaje de aquello que se fue definiendo como *cultura organizacional*; es decir, los valores, normas, conocimientos, objetivos, metas, estructuras, procesos y formas de comportamiento que demandan las organizaciones. De esta manera la inducción como «acción de socialización organizacional» buscaba sensibilizar a los trabajadores acerca de los compromisos, lealtades y valores de la empresa, al mismo tiempo que permitía reconocer y valorar las aptitudes para el trabajo⁹¹.

Esta «acción de socialización organizacional» realizada en una empresa comercial e industrial del Estado con 21 trabajadores que ingresaron a esta en el último trimestre de 1981, empleó un instrumento que contenía un inventario de conocimientos sobre la empresa, informados en el programa de inducción. También se utilizó un cuestionario de actitudes en el cual se presentaban trece situaciones concretas sobre la empresa. El participante

89. Satizabal, Ernesto. El nuevo trabajador. Cómo recibirlo y prepararlo. Fabricato al Día. 1964: 23-24.

90. Celis, Lucero; Encinales, María del Pilar. Análisis de una acción de socialización organizacional en una empresa comercial e industrial del Estado. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 1984; 3: 81.

91. Celis y Encinales, n. 90.

debía evaluarse según el grado de identificación que experimentara con respecto a los objetivos propuestos por cada ítem. A su vez, la prueba se dividió en tres sub-pruebas a partir de la necesidad de dar cuenta de la actitud hacia los objetivos, hacia los procesos o hacia la estructura de la empresa⁹². En primer lugar, se pretendía que dichos programas de inducción, que en este caso tuvieron una duración de tres días, acarrearán una estrategia de medición de los cambios en los mencionados comportamientos de reconocimiento y valoración organizacional. En segundo lugar, se esperaba que los resultados de las mediciones, una vez finalizado el proceso de inducción, fueran similares a los resultados de las mediciones realizadas ocho meses después. De lo anterior parecían desprenderse el propósito de confirmar el nivel de aprendizaje de aquellos valores y la capacidad de incorporarlos en sus labores, por parte de los nuevos empleados. En tercer lugar, y tomando en consideración los resultados obtenidos, se buscaba constatar la presunta eficacia del programa, lo cual se constituía en un signo capaz de revelar el nivel de compromiso psicológico del trabajador para con la empresa. Así, la identificación del trabajador con los objetivos institucionales debía medirse por medio de mecanismos evaluativos permanentes que permitieran calibrar la capacidad de adaptación de aquel y la identificación emocional con los principios institucionales.

5. Reflexiones finales

A lo largo de este artículo analizamos la configuración de un saber psicológico sobre los trabajadores colombianos. En este recorrido mostramos la manera en que la psicotecnia fue apropiada y aplicada en la industria del país como una estrategia para la evaluación del potencial laboral y un dispositivo para seleccionar, orientar y controlar a los trabajadores. En ese sentido, los autores del presente artículo argumentan que la reducción de la accidentalidad o la búsqueda del bienestar individual terminó siendo un instrumento para enfrentar los problemas de disciplina y productividad, y una técnica de modelamiento y de adaptación profesional.

Analizar el impacto real del conocimiento sobre el factor humano de la industria en Colombia requeriría de otro artículo, pero a partir de lo

92. Celis y Encinales, n. 90.

expuesto es posible concluir que el conocimiento psicotécnico tuvo acogida en el ámbito empresarial y académico. A las ideas sobre la improductividad promovidas inicialmente por Madariaga y posteriormente por una generación de psicólogos industriales, siguieron las propuestas de estimulación psicológica del trabajador para fomentar actitudes productivas, la utilización de los sentimientos y emociones de los individuos en favor de la eficiencia o la construcción de perfiles motivacionales de los trabajadores colombianos⁹³.

Al finalizar se confirma que para el caso colombiano el proceso de psicologización del mundo laboral se inició tímidamente en los años cincuenta y se acentuó en las dos décadas siguientes. Pese al rudimentario desarrollo nacional del campo de la psicología orientada hacia la industria, desde sus orígenes incorporó y profundizó la lógica según la cual se deben desestimar los riesgos físicos asociados a la producción en favor de la búsqueda del *psiquismo propio*, las aptitudes especiales, las motivaciones y vocaciones más profundas del trabajador y la predisposición constitucional para el accidente. ■

93. Ramírez, Carlos. Notas sobre administración científica. La motivación en el trabajo. Bogotá: Imprenta Nacional. Escuela de Administración Pública, ESAP; 1963.