

“Más Allá de las Aptitudes”: Administración Científica, Redes Empresariales y Circulación de Saberes Psi sobre el Mundo del Trabajo en Chile (1956-1970)

Jorge Esteban Benítez Saavedra

Universidad de Santiago de Chile, Santiago, Chile

INFORMACIÓN ART.

Recibido: 1 febrero 2020
Aceptado: 23 abril 2020

Palabras clave
Saberes Psi,
Administración Científica,
Psicología del Trabajo

Key words
Psy knowledge,
Scientific Management,
Work Psychology

RESUMEN

El presente artículo analiza los Saberes Psi que acompañaron el desarrollo del Movimiento de Administración Científica en Chile. Para ello se recurrió especialmente a las publicaciones de la revista *Empresa*, boletín editado por el Instituto de Administración Racional de Empresas (ICARE), además de documentos gubernamentales y académicos. El análisis se orientó a identificar las redes y problemáticas en torno a las que se movilizaron los discursos psicológicos sobre el trabajo entre 1956 y 1970; develando el importante rol que jugaron en ello los gremios empresariales y los centros intelectuales norteamericanos. Finalmente, se concluye que el estudio de las “aptitudes” resultó insuficiente para responder a los problemas derivados del deterioro de la subjetividad obrera, incorporando nuevos saberes que apelaron a la psicologización del espacio de trabajo como forma de garantizar la cooperación obrero-patronal y que obligaron a redefinir las bases programáticas de la psicología industrial que se venía desarrollando en Chile.

“Beyond the Skills”: Scientific Administration, Business Networks and Circulation of Psy knowledge on the World of Work in Chile (1956-1970)

ABSTRACT

This article analyzes the Psi knowledge that accompanied the development of the Scientific Management Movement in Chile. For this purpose, the publications of the magazine *Empresa*, a bulletin edited by the Institute of Rational Business Administration (ICARE), were used, as well as government and academic documents. The analysis was oriented to identify the networks and problems around which the psychological discourses on work were mobilized between 1956 and 1970; revealing the important role played by the business associations and the American intellectual centers. Finally, it is concluded that the study of “skills” was insufficient to respond to the problems arising from the deterioration of worker subjectivity, incorporating new knowledge that appealed to the psychologization of the work space as a way of guaranteeing worker-employer cooperation and that forced to redefine the programmatic bases of industrial psychology that had been developing in Chile.

Correspondencia Jorge Esteban Benítez Saavedra: Jorge.benitez@usach.cl

ISSN: 2445-0928 DOI: <https://doi.org/10.5093/rhp2020a6>

© 2020 Sociedad Española de Historia de la Psicología (SEHP)

Para citar este artículo/ To cite this article:

Benítez Saavedra, J. E. (2020). “Más Allá de las Aptitudes”: Administración Científica, Redes Empresariales y Circulación de Saberes Psi sobre el Mundo del Trabajo en Chile (1956-1970). *Revista de Historia de la Psicología*, 41(2), 9-18. Doi: [10.5093/rhp2020a6](https://doi.org/10.5093/rhp2020a6)

Vínculo al artículo/Link to this article:

DOI: <https://doi.org/10.5093/rhp2020a6>

Introducción

El presente artículo aborda los procesos de circulación y recepción de *saberes psi* al interior del mundo fabril, así como la manera en que estos procesos condicionaron el campo científico-profesional de la Psicología del Trabajo en Chile. Dicha pretensión se justifica en la poca atención que ha recibido la historia de los saberes psicológicos aplicados al trabajo en América Latina y en Chile en particular, lo que ha impedido una comprensión más acabada sobre el rol que han desempeñado los circuitos empresariales transfronterizos en la articulación de las demandas y requerimientos que orientan el desarrollo de la disciplina.

Los intentos por pesquisar los orígenes de la Psicología Industrial han resaltado la influencia que ejerció el Taylorismo durante el período de entreguerras, la mayor preocupación del empresariado por los aspectos relacionados con la productividad y el control científico de la producción, así como las políticas de protección laboral que comenzaron a implementarse en E.E.U.U y Europa (Saiz & Saiz, 1998; Herrero; Lafuente; Ferrándiz & Loredó, 2002; Pérez, 2002; Fernández, 2002). Sin embargo, queda abierta la interrogante sobre la manera en que estos saberes fueron propagados y apropiados en diferentes espacios regionales y nacionales, evitando el sesgo de concebir los constructos psicológicos como entidades inmanentes que, desprendidas de su contexto histórico, serían irradiadas mecánicamente desde los centros mundiales de producción intelectual (Di Pasquale, 2011).

Con respecto a su recepción en Latinoamérica, por ejemplo, la investigación historiográfica se ha centrado especialmente en el desarrollo de la psicotecnia y la orientación profesional, en tanto éstas constituyeron las primeras aplicaciones de la disciplina a las problemáticas del mundo del trabajo (Di Doménico & Vilanova, 2000; Edelmuth, 1995; Ibarra, 2015; Klappenbach, 2005; Klappenbach, 2007; Luque, 2004). Sin embargo, estas primeras incursiones psicológicas, dada la tardía implementación de la organización científica en los países latinoamericanos, debieron proyectarse más hacia el ámbito de la educación y la seguridad social que al espacio propiamente fabril (Benítez, 2018), planteando la necesidad de indagar en las condiciones que permitieron legitimar las aplicaciones de la Psicología entre los círculos empresariales.

Otros esfuerzos, emprendidos principalmente por representantes de la propia disciplina, se han orientado a presentar recuentos más generales sobre el desarrollo de la Psicología Organizacional en diferentes ámbitos nacionales (Enciso y Perilla, 2004; Malvezzi, 2016; Moreno-Velázquez, Justel-Cabrera y Mannanet-Rosario, 2006; Porras-Velásquez, 2016; Ríos, Toro, Pérez-Arrau, Mandiola, Espejo, 2018), incluidos en su mayoría como parte de una reflexión más amplia sobre sus alcances y desafíos actuales, pero sin incorporar los debates y aportes conceptuales que se han venido instalando en el campo de la historiografía.

Para el caso de Chile, una de las principales referencias es el estudio realizado por Toro (2017), quien reconstruye la trayectoria de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo desde su fase pre-institucional hasta los desarrollos más recientes. Si bien este recuento aporta datos de enorme valor histórico, demostrando la progresiva inserción de los psicólogos en las grandes empresas del

sector minero e industrial; ofrece una narrativa demasiado limitada al desarrollo de la propia disciplina, eclipsando los deslizamientos discursivos que se produjeron a la luz de las transformaciones más amplias que comenzó a experimentar la industria chilena desde los años cincuenta, surgiendo nuevas demandas de parte del empresariado para asegurar el orden fabril y relanzar el proceso de acumulación de capital en un contexto marcado profundamente por la guerra fría, la agudización del conflicto laboral y la estagnación económica.

La presente investigación, por tanto, busca contribuir a la comprensión de los procesos históricos que facilitaron la conformación de la Psicología del Trabajo en Chile durante la segunda mitad de siglo XX, dando cuenta de la manera en que los saberes psicológicos permearon la cultura patronal y las formas de concebir las relaciones laborales en un escenario de bruscos cambios en los métodos de producción y rearticulación del movimiento sindical. En ese sentido, se buscará responder a tres interrogantes esenciales: ¿Qué papel jugaron los *saberes psi* en los discursos que acompañaron los procesos de racionalización productiva en Chile? ¿A través de qué vías y redes intelectuales circularon estos saberes? Y por último ¿Qué impacto tuvieron sobre el campo de la Psicología Industrial en Chile? Poner al frente estas interrogantes implicaría operar en los intersticios del campo disciplinar, es decir, allí donde sus representantes establecen relaciones de intercambio con otros campos de producción intelectual y cultural, empapándose de los debates e intereses que despliegan los diferentes actores sociales en torno a las esferas del Estado y el Capital. Ello contribuiría, en parte, a develar el carácter problemático que asumen los saberes psicológicos aplicados al mundo del trabajo en Chile y América Latina, así como el papel que éstos han jugado históricamente en la configuración de las tramas del poder.

La Historia Intelectual como marco teórico-metodológico

Las historias oficiales de la psicología, como señala Vezzetti (s/f), han perseguido el objetivo tácito de legitimar el dispositivo profesional mediante la reproducción de narrativas mixtificadoras sobre su pasado. A contrapelo de esa corriente, esta investigación pone de relieve los procesos de circulación, recepción y apropiación de los *saberes psi*, así como los efectos político-culturales que generan los lenguajes científicos en tanto artefactos de justificación o impugnación de determinadas prácticas sociales (Fierro, 2015). Bajo ese marco comprensivo e inspirándose en los planteamientos de la *Nueva Historia Intelectual* y la *Historiografía Crítica de la Psicología*, se puede proponer una serie de herramientas conceptuales que permitirían orientar el análisis de los saberes psicológicos que circularon en los medios empresariales chilenos a partir de la década de los cincuenta.

En primer lugar, es necesario referirse a la noción de *redes intelectuales*, definida como un “conjunto de personas ocupadas en la producción y difusión del conocimiento, que se comunican en razón de su actividad profesional” (Devés, 2007). Estas redes operarían como estructuras generadoras y reproductoras de discurso, sean de nivel local o transnacional, articulando diversos

actores sociales que deciden establecer vínculos de colaboración para disputar la hegemonía político-cultural. El uso del concepto de redes intelectuales permitiría tener un panorama más claro del entramado de relaciones mediante las cuales circularon los discursos psicológicos sobre el trabajo en Chile, así como de los diferentes intereses y racionalidades que éstas pusieron en juego.

En segundo lugar, se destaca la noción de *problemática*, desarrollada originalmente por Danziger (1984) para referirse a la estructura de intencionalidades de una determinada actividad intelectual, delimitando la gama de preguntas posibles y el tipo de respuestas consideradas aceptables en el ámbito que le es propio. De acuerdo a este autor, son determinados intereses y requerimientos sociales los que movilizan la producción de objetos psicológicos y, por lo tanto, no se puede escindir las preguntas que se plantean al interior de un campo intelectual respecto de la problemática general de la cual éstas emergen. En ese sentido, si bien se reconoce la autonomía relativa de los campos intelectuales, la pretensión de una narrativa crítica sobre los *saberes psi* desborda siempre los límites de la propia disciplina y empujan inevitablemente el análisis historiográfico hacia el campo de lo político.

En concordancia con los planteamientos anteriores, el presente estudio se propone complementar el análisis historiográfico de los documentos convencionales de la disciplina con otros tipos de fuentes primarias asociadas al mundo del trabajo, especialmente las que permiten aprehender la perspectiva patronal. Para ello se recurrió principalmente a la revista *Empresa*, boletín trimestral editado entre 1956 y 1970 por el Instituto de Administración Racional de Empresas (ICARE), opción que se justifica por la alta difusión que alcanzó este medio entre los círculos empresariales del país. De la revisión inicial de este material se extrajeron referencias de autores y términos clave que orientaron la búsqueda de fuentes complementarias en los catálogos de la Biblioteca Nacional de Chile y del Archivo Nacional Andrés Bello, vinculando la mirada empresarial con los discursos provenientes del mundo académico (memorias de Tesis, libros, boletines científicos y apuntes de investigación).

La estrategia de análisis, por su parte, se condujo a través de dos afluentes principales: Por una parte, se caracterizaron los componentes discursivos de los *saberes psi* - entendidos como el conjunto de conocimientos y prácticas que hacen referencia a lo subjetivo o mental en un sentido amplio (Dagfall, 2009) - presentes en los medio de difusión empresarial, tratando de reconstruir su despliegue argumentativo en conexión con las diferentes preocupaciones, desafíos y requerimientos atribuidos al mundo fabril durante el período histórico estudiado, así como el tipo de respuestas consideradas como legítimas y las prácticas sociales que éstas prefiguraron. Una segunda línea de análisis, en cambio, se orientó a identificar los nexos intelectuales que se articularon en torno a estos discursos, poniendo énfasis en los diferentes canales utilizados por los actores para su circulación y apropiación, tales como congresos, eventos públicos, publicaciones, campañas comunicacionales, participación en sociedades científicas, entre otras.

Organización científica del trabajo y redes intelectuales empresariales

El patrón de acumulación capitalista que se venía desarrollando en Chile desde 1939 comenzó a mostrar sus primeros signos de agotamiento hacia mediados de los años cincuenta (Salazar, 2003), agudizándose durante las décadas posteriores y alertando a los gremios empresariales de la necesidad de incrementar la productividad del trabajo. En ese contexto, fueron principalmente las grandes empresas del sector industrial y minero las que lideraron los procesos de modernización productiva, incorporando nuevas maquinarias y sofisticados métodos de control de la producción. Sin embargo, la implementación de los principios del taylorismo en Chile se desarrolló de manera más bien gradual, pues requería una transformación profunda de la cultura empresarial, férreamente acostumbrada al proteccionismo estatal y a las prácticas paternalistas propias de la producción artesanal (Barría, 1967).

El nuevo ideario patronal estaba condicionado, por lo tanto, a la adopción de una mirada científica que permitiera orientar racionalmente la organización del proceso de trabajo hacia el incremento de la productividad. En ese marco, los gremios empresariales comprendieron la necesidad de impulsar una plataforma de circulación intelectual que alineara al empresariado nacional en torno a los principios de la organización científica, desplazando la autoridad tradicional de los saberes empíricos por la nueva experticia del *management*. Con ese objetivo se creó en 1953 el Instituto de Administración Racional de Empresas (ICARE), contando con el patrocinio directo de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOPA) y la asesoría técnica de la Panamerican Council of Comité International d'Organisation Scientifique (PACCIOS). De acuerdo a Luis Marty (1961), presidente de PACCIOS, el objetivo del ICARE era "la organización de programas que permitieran el intercambio de experiencias y conocimiento entre los empresarios chilenos y el establecimiento de contactos mayores con las técnicas y experiencia de países industrialmente más desarrollados" (p.3); labor que sería reforzada por el Servicio de Cooperación Técnica, y por otros centros académicos como el Instituto de Organización y Administración de la Universidad de Chile (INSORA) y la Escuela de Negocios de Valparaíso, todos ellos creados durante la década de los cincuenta.

Estas iniciativas se desarrollaron en sintonía con los programas de cooperación técnica financiados por el llamado "punto cuarto"¹, formando parte de las redes transnacionales que se articularon durante la guerra fría para consolidar la hegemonía norteamericana en la región. Sobre ese trasfondo político se activaron los flujos de conocimiento orientados a la gestión racional de empresas, organizando diferentes instancias de intercambio entre las cuales se destacan los seminarios de formación para ejecutivos², impartidos por profesores traídos desde universidades norteamericanas,

1 Se refiere al punto cuarto de la llamada "doctrina del buen vecino" promovido por el presidente de Estados Unidos Harry Truman.

2 Los programas de seminarios impartidos por ICARE se encuentran disponibles en la Biblioteca Nacional de Chile.

además de la publicación de artículos, la asistencia a congresos internacionales y la conformación de delegaciones de visita a E.E.U.U para conocer *in situ* la aplicación de los mecanismos de organización científica (ICARE, 1958).

Estos flujos contribuyeron a legitimar nuevos campos de experticia al interior del espacio industrial, lo que no sólo facilitó la adopción de las modernas técnicas de la ingeniería industrial y las ciencias administrativas, sino que también generó una progresiva demanda de saberes psicológicos aplicados al trabajo. En ese contexto se emprendieron iniciativas concretas orientadas a reforzar los nexos entre el mundo académico y los círculos empresariales. El ICARE, por ejemplo, conformó un Comité compuesto por los representantes de los principales centros de investigación para la industria, incluyendo entre ellos a Jean Cizaletti, profesor del Instituto Central de Psicología de la Universidad de Chile, así como a Luis Cubillos, director del Instituto Central de Psicotecnia (Kibedi, 1958). Ambos institutos se habían especializado en el estudio de las aptitudes, la construcción de “profesiogramas” y la aplicación de pruebas psicológicas con fines de orientación y selección de personal, impartiendo asistencia técnica a diferentes empresas.

En el fondo, la constitución de estas redes intelectuales permitió una mejor articulación entre las demandas del empresariado y la tradición psicotécnica que se venía gestando en algunos servicios públicos y centros universitarios (Benítez, 2018), facilitando la inserción de los psicólogos en el espacio fabril y, por consecuencia, generando mejores condiciones para el desarrollo de la Psicología Industrial como campo profesional. El estudio de las aptitudes constituyó entonces el principal aporte de la psicología criolla a los requerimientos de la industria durante dicho período, formando parte de la amplia gama de disciplinas que acompañaron la implementación de la organización científica en Chile. Estos saberes respondieron sobre todo a la aplicación de tecnologías que buscaron organizar racionalmente los procesos de clasificación y selección de la fuerza de trabajo, distribuyendo cada sujeto de acuerdo a estrictos criterios de productividad y eficiencia; lo que entraba en conflicto con los sistemas de reclutamiento basados en el parentesco y la sociabilidad obrera, propios de los modelos de gestión paternalista (Benítez, 2018).

La tradición psicotécnica que se había desarrollado en Chile durante la primera mitad de siglo para atender las necesidades de orientación y colocación profesional respondía a un contexto donde gran parte del trabajo fabril todavía estaba sustentado en ocupaciones que requerían aptitudes especiales de quienes las desempeñaban. Pero la incorporación de nuevas maquinarias y las transformaciones en la división del trabajo que se produjeron a partir de la década de los cincuenta alteraron las bases técnicas del proceso de trabajo, segmentando profundamente los atributos de la clase obrera. De esta manera, si por un lado surgían especialidades profesionales que requerían aptitudes cada vez más complejas y sofisticadas, consistentes con el desarrollo de una conciencia científica de los procesos productivos; por el otro se producía una fragmentación de los antiguos oficios manuales, reduciéndolos a operaciones cada vez más simples y repetitivas que no requerían mayores aptitudes que las repartidas homogéneamente entre la población.

Este segundo grupo de actividades, que era el que concentraba la mayor parte de la fuerza de trabajo nacional, planteaba una serie

de problemas asociados al deterioro de la subjetividad obrera, las que quedaban completamente por fuera del proyecto psicotécnico. En ese sentido, ocupaciones que no exigían grandes “aptitudes”, pero que tampoco despertaban el interés de los jóvenes, ponían de relieve la necesidad de asimilar nuevos conocimientos y prácticas que facilitaran la adaptación del obrero al trabajo repetitivo y, en definitiva, aseguraran la armonía laboral en un escenario socialmente cambiante y políticamente convulsionado.

Actitudes y motivaciones: Las Relaciones Humanas y la circulación de discursos psicológicos sobre el trabajo

Las preocupaciones sobre la degradación del trabajo en la nueva era de la producción racionalizada ya venían siendo advertidas desde hace algunas décadas por los ideólogos del empresariado norteamericano, planteando la necesidad de restituir la humanidad que le había sido arrebatada al trabajador hasta convertirlo en un esclavo de la maquinaria y de procesos de trabajo que sólo conocían los cuadros técnicos. Bajo las inspiración de los estudios clásicos que desarrollara Elton Mayo durante los años veinte, se había constituido toda una corriente que abogaba por la consideración del “factor humano” en la organización y del papel que éste desempeñaba en el incremento de la productividad (Gantman, 1994). Esta nueva doctrina, que pasó a denominarse como *Relaciones Humanas*, provocó un renovado interés por internarse en el mundo psíquico del trabajador, así como en las dinámicas de grupo y las relaciones sociales que se establecían al interior del lugar de trabajo, constituyéndose un nuevo campo de conocimiento aplicado e interdisciplinario que comenzó a tomar fuerza al interior de los centros intelectuales y escuelas de administración, al mismo tiempo que se renovaban los programas de Psicología y Sociología Industrial en las universidades norteamericanas (Womack, 2008).

Las redes trasnacionales de cooperación técnica que se constituyeron bajo la coordinación de PACCIOS durante los años cincuenta pusieron al alcance de los empresarios chilenos los principios de esta nueva ideología gerencial, movilizandando la circulación de diversos discursos sobre lo psicológico que buscaron complementar la racionalidad técnica con una mirada más humanista sobre las relaciones de trabajo. De esta manera, la propagación del paradigma de las “Relaciones Humanas” alertó a los sectores empresariales chilenos sobre los riesgos de la organización científica y la necesidad de compensar los efectos alienantes de estos nuevos métodos de trabajo sobre la subjetividad del obrero. Así es como, por ejemplo, en el Segundo Seminario Internacional de Relaciones Humanas, Raúl Sáez, gerente de Endesa, advertía que: “el dominio de lo mecánico ha engendrado el peligro del automatismo en la vida, con sus consecuencias inevitables de uniformidad y conformidad, y el ser humano aparenta fundirse e integrarse con las máquinas que maneja” (Sáez, 1957; p.42), de tal manera que “la eficacia de la organización, reconocida cada vez en forma más amplia y general en nuestro mundo de hoy, ha tenido el peligroso defecto de olvidarse del individuo, haciéndolo prisionero de esa organización donde arriesga atrofiarse” (Sáez, 1957; p.43).

Preocupaciones como ésta siguieron permeando los discursos sobre el trabajo a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, poniendo cada

vez más atención a los componentes psíquicos que se ven afectados por el proceso de racionalización productiva. Dicha preocupación se revela particularmente evidente en 1958 con la visita de George Friedman, uno de los más prominentes críticos del maquinismo europeo, invitado a dictar una conferencia en la Universidad Técnica del Estado (UTE), pasando a formar parte del Consejo de Ciencias Sociales y Filosofía de dicha casa de estudios. Además, la editorial UTE publicó una traducción del libro de Friedman titulado *Las condiciones del trabajo y la vida del espíritu*, en cuyo prólogo el rector Santiago Labarca destacaba que:

La realidad presenta una organización del trabajo basada en que un alto porcentaje de obreros y empleados realiza faenas que consisten en movimientos que duran minutos, y aún fracciones de minutos, que se repiten automáticamente durante toda la jornada, la semana, los meses y los años. Peor aún, la motivación 'de esas faenas es ignorada por el operario y no desempeñan papel alguno en ellas ni su iniciativa, ni su responsabilidad. Se trata de investigar "cuáles son los efectos de esta forma de trabajo sobre la personalidad, el criterio y la vida del espíritu", según las propias palabras del profesor Friedman. Estos efectos dependerán de la constitución psíquica del individuo y, en líneas generales, consistirán en una especie de desdoblamiento de la personalidad que, de un lado, ejecuta los movimientos físicos impuestos por el trabajo y, de otro, desarrolla procesos mentales completamente ajenos a ese mismo trabajo (Friedman, 1958; p.13)

¿Dónde van a parar esos procesos mentales completamente ajenos al trabajo? Pues éste es el nuevo tipo de interrogantes que comenzaron a instalarse en los debates, seminarios y conferencias organizados por los centros académicos y empresariales. La experiencia demostraba que no bastaba con seleccionar a los más aptos para asegurar la adaptación del obrero a la fábrica mecanizada, sino que había que examinar lo que ocurría en la experiencia misma del trabajo, en la interacción con otros individuos y en el mundo interno de cada trabajador. De esa manera, al problema de las aptitudes se sumaban cuestiones todavía más esenciales y difíciles de abordar, como las actitudes, las motivaciones y la satisfacción en el trabajo.

El interés en estas nuevas nociones psicológicas se sustentaba en una crítica a la idea de sujeto impuesta por el taylorismo clásico, la que suponía que mediante el mero incentivo económico se garantizaría la plena adherencia del obrero al proceso de trabajo. En oposición a ello, el discurso de las Relaciones Humanas reparó en las motivaciones que trascienden el nivel de subsistencia, aspirando a una concepción integral de sujeto. De esa manera, por ejemplo, en un artículo de Wolfgang Englander, jefe de relaciones industriales de SERCOTEC, se explicaba precisamente que "el hombre no es un ente económico y aunque en la motivación humana la remuneración es importante, no solo no es la única, sino que hay muchos otros motivos, de índole psicológica, que existen y deben ser considerados en la dirección del personal" (Englander, 1961; p.12).

Por esa misma razón, Mario Cárcamo (1968), en su libro titulado *Las relaciones humanas y la administración de personal*, dedicó un capítulo completo a la cuestión de las motivaciones, explicando que "si un supervisor es capaz de motivar el comportamiento de

sus empleados, puede controlar su trabajo sin dificultades y puede obtener que ellos hagan lo que él desea" (Cárcamo, 1968; p.22). Para este experto, habría que distinguir entre la motivación hacia el trabajo, entendida como el deseo de tener un buen desempeño en alguna tarea determinada, y la satisfacción que se produce en términos de incentivos monetarios o condiciones laborales. De hecho, en el caso de un trabajador que está poco motivado por el trabajo que realiza, la satisfacción puede alimentar un estado de conformidad y anular completamente sus deseos de mejorar. Desde ese punto de vista, lo que moviliza realmente al obrero no son los factores externos a la tarea, sino el desarrollo del sentido de responsabilidad, lo que se lograría de manera más plena a través de su participación conciente en la planificación del proceso productivo. De ese modo, nos dice él, se comprende que "la única base para el orgullo, la sensación de éxito y la importancia genuina, es la participación activa y responsable de la gente en la determinación de su propio trabajo y en el gobierno de la comunidad de su propia fábrica" (p.26).

Según Juan Lampaglia, director de INSORA, para los antiguos gremios de artesanos la cuestión de la motivación nunca se constituyó en un verdadero problema, pues ésta se resolvía naturalmente por medio del orgullo profesional. Por esa razón, plantea que "es indudable que estos factores psicológicos e incluso afectivos han existido siempre, pero nuestra era mecanizada, en la cual los trabajos repetitivos constituyen la gran mayoría, ha contribuido a agudizar aún más los problemas humanos" (Lampaglia, 1957, p.35). El gran desafío del empresariado consistía entonces en evitar, revertir o compensar el deterioro de la personalidad que producen las nuevas modalidades del trabajo fabril; pero sumado a ello, se trataba de modificar los códigos informales que operaban en los grupos de trabajo para resistir la intensificación de la jornada laboral, apelando por ello no solo a las respuestas que pudieran surgir desde la psicología industrial, sino también desde otras disciplinas de las ciencias sociales, como la sociología y la antropología.

Es precisamente bajo la amenaza del trabajo degradado que la pregunta por las motivaciones humanas cobró relevancia para el empresariado chileno, advirtiendo sobre los peligros que su desatención podrían traer, no sólo para la productividad, sino también para la estabilidad del orden fabril. Al respecto, en una columna escrita por Earl Planty para la revista Empresa, se explica que "todo el mundo necesita satisfacer sus anhelos sociales, psicológicos y emocionales que no son menos intensos y exigentes en su urgencia que las demandas de alimentación y sueño" (Planty, 1963; p.37), describiendo una serie de consecuencias derivadas de la insatisfacción con el trabajo, como la sustracción de materiales, el ausentismo, la rotación, los accidentes laborales y el bajo rendimiento.

Pero, además, Englander (1961) agregaba que, si dicha frustración no es canalizada adecuadamente por la gerencia, ésta podría expresarse de manera colectiva, puesto que "según psicólogos y sociólogos, el descontento del personal se manifiesta en la presentación de peticiones que saben imposibles de satisfacer" (p.15). De hecho, se explica que los paros y huelgas pueden deberse a un "deseo de reconocimiento insatisfecho" y que "la falta de una política de relaciones humanas puede conducir, y de hecho conduce, a la canalización del descontento hacia doctrinas extremistas" (p.15).

En una línea muy similar, Federico Hruska, gerente de Cobre Cerrillos, advertía que:

Si no se satisfacen los anhelos de participación, reconocimiento, seguridad y respeto de la dignidad humana, no se forma el ambiente que se necesita para que el operario adquiera una actitud positiva hacia la empresa, condición esencial para que ésta encuentre plena colaboración de su personal (Hruska, 1962; p.18).

Además, se refiere a los efectos que la frustración podría generar sobre las actitudes del trabajador, de modo que “un individuo muy frustrado, con una actitud muy negativa hacia la empresa, aceptará, por necesidad, hacer un esfuerzo por aumentar su rendimiento para ganar más, pero en general, estará más inclinado a ceder a toda clase de motivaciones negativas” (p.20). Estas motivaciones negativas actúan en desmedro de la productividad, pero “pueden tener su origen en lealtades con compañeros de trabajo o compromisos de carácter político o gremial” (p.19).

Algunos de estos discursos levantaron la promesa de que el conocimiento psicológico, en asociación con otras disciplinas de las ciencias sociales, resolverían los problemas que se producen en el ámbito de las relaciones industriales y la negociación colectiva, como se aprecia en una publicación de la revista Empresa:

... el esfuerzo de objetividad que cumplirían los científicos esclarecería los planteamientos de ambas partes, incluso en los contratos colectivos, y colocaría estos planteamientos en una perspectiva nacional, desprovista de juicios parciales y de tomas de posición a priori... ()... en consecuencia, la sociología del trabajo y la psicología del trabajo manteniendo su rigor científico contribuirían a la gestión práctica de los problemas que afectan a sindicatos y patronos tanto por separado como en conjunto (Zapata, 1963; p.35).

Desde esa perspectiva, la práctica sindical dejaría ser vista por el mundo intelectual como una afrenta contra el orden imperante, asumiéndola como un canal de entendimiento entre el capital y el trabajo, un factor de equilibrio social que podía ser adecuadamente orientado mediante el conocimiento de las ciencias humanas. Esa era precisamente la línea asumida por la División de Relaciones Laborales del INSORA, destacando el estudio titulado *El pensamiento del dirigente sindical chileno*, donde el psicólogo Abel Toro participó en calidad de coautor (Landsberger, Barrer y Toro, 1963). Como señala el prólogo del libro, dicha investigación “inaugura un nuevo tipo de análisis, ya no histórico ni documental, sino basado en entrevistas personales, con preguntas previamente determinadas, adoptando los métodos de la sociología y la psicología social” (p. vii).

Ejemplos como éstos develan que los discursos *Psi* que se desplegaron en los medios empresariales y académicos chilenos engarzaron perfectamente con las preocupaciones políticas de la época, justificando la incorporación de los nuevos saberes psicológicos no solo por la posibilidad de incrementar la eficiencia y la productividad de las industrias, sino también bajo la promesa de contener los antagonismos de clase y la amenaza que representaba el desarrollo del sindicalismo en Chile, lo que resultaba pertinente en un contexto marcado por la reciente rearticulación del movimiento

obrero y el incremento de la conflictividad laboral a nivel nacional (Pizarro, 1986).

Desde esa perspectiva, el conflicto no se explicaba ya por una degeneración moral del trabajador, ni como la expresión de un antagonismo irreconciliable entre dos clases sociales, como lo planteaba la teoría marxista; sino como el desarrollo de actitudes de reticencia provocadas por influencia de determinados códigos grupales o por frustraciones de diverso tipo. El mundo psíquico y social del trabajador aparece entonces como una zona poco explorada y, por ende, peligrosa; último reducto de la resistencia obrera e indemne a los anticuados mecanismos de vigilancia y coerción utilizados tradicionalmente por la fábrica. Lampaglia (1957), por ejemplo, habla de la *organización intangible*, aludiendo con ello a “los datos, las cualidades, la personalidad y las relaciones sociales de los individuos que componen el personal” (p. 36). De acuerdo al director de INSORA, esta organización intangible ejerce una fuerte influencia sobre la moral de trabajo, de manera que cuando ésta se vea mermada:

Los trabajadores resistirán las órdenes impartidas, las eludirán, no cumplirán las tareas fijadas, la calidad del trabajo desmerecerá hasta alcanzar un punto peligroso, los accidentes serán más frecuentes, el ausentismo aumentará en un grado alarmante, las salidas voluntarias se harán excesivas, toda la organización se desmantelará y se negará a responder a sus dirigentes (Lampaglia, 1957; p. 36).

La problemática en torno a la cual se articula la demanda de saberes psicológicos, por tanto, se relaciona estrechamente con la conservación del orden fabril, prometiendo un abordaje científico de aquellas expresiones de malestar obrero que se deslizaban subterráneamente por los pasillos de la industria. En relación a ello, durante las primeras Jornadas de Estudios sobre Relaciones Públicas organizado por ICARE, Egidio Orellana (1959) se refirió a las reacciones encubiertas que, a fuerza de repetirse, crean actitudes permanentes que predisponen al sujeto a la acción, obrando de manera automática e irreflexiva. De esa manera:

Es fácil reconocer a un individuo irritado cuando profiere insultos, intenta agredir de hecho o manifiesta su enojo en el juego de su fisionomía. Más difícil resulta percatarse de sus sentimientos cuando oculta su cólera y esconde su resentimiento. Sería necio, sin embargo, pretender que su ira no existe porque no se expresa. Por el contrario, puede ser tanto más peligrosa, cuanto más encubierta (Orellana, 1959; p. 10)

Para Orellana (1959), este ámbito de “lo encubierto” suele escapar de la mirada de supervisores y capataces, exigiendo técnicas más sofisticadas de intervención. La Psicología ya había demostrado que la atención debía recaer sobre lo que ocurre al interior de los grupos, puesto que por lo general “las opiniones y actitudes de un individuo tienden a ser las del grupo a que pertenecen” (p. 10). Afortunadamente, dichas actitudes se expresarían de manera más o menos estereotipada, mediante un número limitado de ideas que circulan de un individuo a otro, lo que de alguna manera facilitaría el análisis y posterior modificación de las opiniones erróneas.

La centralidad que adquirieron las dinámicas grupales como fuente

de actitudes oposicionistas, emparentó fuertemente a la psicología industrial con el campo de las ciencias sociales. En ese sentido, un artículo publicado en 1959 por la revista *Empresa* explicaba que “en realidad, lo que resisten los empleados por lo general no es el cambio técnico, sino el cambio social y el cambio en las relaciones humanas que, por lo general, acompañan el cambio técnico” (Lambendi, 1957; p.27). De acuerdo a esta visión, los trabajadores no se oponen *per se* a las innovaciones tecnológicas y a los cambios en los métodos de producción, sino a la forma en que con ellos se verá afectada la estructura de posiciones sociales existentes en la fábrica, de manera que “los representantes de la gerencia pueden darle una mejor oportunidad de aceptación a las ideas tecnológicas nuevas si colaboran con esta estructura en lugar de ponerse en contra de ella” (Lambendi, 1957; p.34). Bajo ese argumento se comprende que muchas de las resistencias hacia el cambio técnico tienen su origen en determinadas actitudes, tanto de los ejecutivos como del personal, pero “afortunadamente, la gerencia puede influir sobre estas actitudes y, por lo tanto, solucionar el problemas en su propio origen” (Lambendi, 1957; p.35).

En el fondo, los saberes psicológicos reaparecen en el medio industrial no sólo para proveer tecnologías de selección de personal, sino principalmente para sugerir métodos que permitan explorar e intervenir en el ámbito de las actitudes y las motivaciones hacia el trabajo. Para Sáez (1957), eso implicaba, en primer lugar, alcanzar un conocimiento sistemático de los trabajadores, tanto en su habilidad para realizar una determinada tarea como en aspectos que “exceden los límites del trabajo mismo” (p.46). Desde ese punto de vista, “continuará siendo preocupación principal de los jefes superiores procurar el máximo de oportunidades para el contacto y conocimiento personal de sus colaboradores”, pues de esa manera “ellos adquieren una personificación de la organización que es beneficiosa” (p. 46). Sin embargo, advierte que el tamaño alcanzado por algunos establecimientos industriales dificulta el conocimiento recíproco y el contacto personal entre todos los elementos de la organización, por lo que recomendaba resolver este vacío mediante los órganos especializados de la compañía, como pueden ser los departamentos de Personal, Bienestar, Relaciones Industriales o cualquiera que sea el nombre con que se le designe, implementando políticas de comunicaciones y relaciones humanas que incrementen el sentimiento de pertenencia de empleados y operarios.

Planty (1963), por ejemplo, recomienda poner en conocimiento del personal todos los planes de la compañía que puedan afectar su trabajo, siendo informados de los cambios que van a llevarse a cabo con el objeto de tener oportunidad de reaccionar ante ellos, minimizando así las resistencias y garantizando la colaboración de los obreros. De esta manera, se sugería que: “informar a los empleados sobre estos asuntos ayudará en mucho a crear este poderoso sentimiento emocional de pertenecer a la empresa, un sentimiento que satisface al empleado y que despierta su cooperación, productividad y responsabilidad” (p.38).

En esa línea, conocer claramente los cambios que proyecta la compañía contribuiría a reducir la sensación de incertidumbre del personal, permitiéndole “estar libre de preocupaciones, de miedo, de ansiedad; significa por cierto, seguridad económica, al propio tiempo que seguridad social y emocional” (Planty, 1963; p.40). Esta

información puede ser transmitida a través de conferencias, reuniones informales, revistas, publicaciones de circulación interna o mediante los altoparlantes; destacando siempre la contribución que realizan los trabajadores para asegurar el éxito de la industria; de manera que “los obreros que han sido atraídos en esta forma a la acción empresarial, serán leales, trabajarán con entusiasmo, serán productivos y estarán satisfechos” (Planty, 1963; p.38).

De acuerdo al artículo escrito por Lampaglia (1958), también se deben promover sistemas de “comunicación ascendente” si se quiere satisfacer el deseo de reconocimiento y participación de los trabajadores, implementando instancias de entrevistas y reuniones donde éstos puedan expresar abiertamente sus críticas y sugerencias a la dirección. De esa manera, “una vez conocidos los problemas que inquietan al personal, determinada la quejas y sus causas y localizados los motivos que producen malestar y resentimiento, resulta relativamente fácil encontrar soluciones para eliminar estos problemas” (p.38), logrando crear un espíritu de cooperación entre el personal y obtener una real satisfacción en su trabajo.

Pero la aplicación de estas medidas, según Lampaglia (1957), requieren al mismo tiempo un cambio en la actitud de los propios ejecutivos, reconociendo genuinamente la capacidad de sus colaboradores para asumir nuevas responsabilidades y evitar la tendencia a “mirar todo esto de las relaciones humanas como un simple medio de manipulación o manejo del personal con fines estrictamente utilitarios” (p.13). Según Englander (1961), se trata de “un cambio en la manera de pensar y de sentir de parte de la dirección de la empresa respecto de su personal y esto es difícil de conseguir y obtener” (p.15).

De esta manera, se comprende que la nueva filosofía de las relaciones humanas no solo requería una nueva concepción sobre el sujeto trabajador, sino también la conformación de una nueva elite de empresarios profesionales que pudiera materializar al interior de la industria una mirada más humanizada sobre las relaciones laborales. La antigua arbitrariedad patronal, legitimada por la propiedad, debía ser reemplazada por la dirección racional y democrática desempeñada por ejecutivos capacitados en las ciencias administrativas; lo que incluye, por supuesto, un adecuado adiestramiento en el área de las ciencias sociales, en general, y en los últimos desarrollos de la psicología y sociología industrial, en particular (Koennecke, 1967).

Los discursos de las relaciones humanas, por lo tanto, buscaron instaurar un cambio en la cultura empresarial que, entre otras cosas, apeló a la psicologización del espacio industrial como forma de garantizar la cooperación obrero-patronal. La psicología aplicada al trabajo debía responder a los problemas que le planteaba la nueva retórica de la cooperación, asumiendo una noción de sujeto que pretendía superar el reduccionismo con el que habían operado las ideologías gerenciales anteriores. En ese sentido, si para el paternalismo industrial lo esencial era asegurar el reclutamiento y reproducción de la fuerza de trabajo, mientras que para el taylorismo clásico la problemática gravitaba en torno a la adaptación del trabajador a la tarea, las relaciones humanas se enfrentarán a un nuevo tipo de problema: restituir la iniciativa e implicación subjetiva del trabajador en el proceso productivo.

Los nuevos discursos psicológicos sobre el trabajo se configuraron entonces en base a la imagen del *trabajador-ciudadano*, aplicando al

espacio de la fábrica la metáfora de la sociedad civil (De Gaudemar, 1991). Por esa razón, en dichos discursos la preocupación por el mundo psíquico del trabajador aparece en contraposición a la tradición paternalista, que replicaba al interior de la industria las relaciones de dominación predominantes en el latifundio. Como planteó Boris Marinkovic (1958), secretario ejecutivo de la división de Relaciones Humanas de ICARE, hasta 1952 no existía en Chile otra base para las relaciones obrero-patronales más que el paternalismo, el cual:

...no consideraba, ni en su planificación ni en su administración, la participación y colaboración de los propios beneficiados y, aún más, los empresarios asumían la actitud de saber con exactitud lo que su gente necesitaba, dejando de lado la posibilidad de que los afectados expresen su opinión sobre el particular (p. 33).

En el fondo, la ideología de las relaciones humanas, con su énfasis en los componentes psicológicos y sociológicos de la organización, proyectó la necesidad de instaurar en Chile una forma de disciplinamiento fabril que se ajustara de mejor manera a la utopía democrático-liberal promovida por Estados Unidos. Cárcamo (1968), por ejemplo, señalaría que “la preocupación actual por la satisfacción surgió al comprender que el temor ya no proporciona al obrero el motivo para trabajar, el trabajador ya no es estimulado por la amenaza, la presión, el temor físico; el trabajador ya no produce bajo el estímulo del látigo” (p.23).

La nueva estrategia de subordinación del trabajo, por tanto, no podía estar sustentada solo en la coerción, la racionalidad técnica o el asistencialismo patronal; sino que requería, por sobre todo, conquistar la voluntad del trabajador. La constitución de una nueva elite gerencial, entrenada en los modernos principios de la psicología industrial, permitiría hacer usufructo eficiente de la capacidad de trabajo, pero con la particularidad de ser un usufructo consentido por los propios subordinados. De esta manera, en un contexto de fuertes convulsiones sociales y políticas, la psicología estaba llamada a garantizar la armonía al interior de la industria chilena, prometiendo legitimar el proceso de degradación del trabajo que se comenzó a experimentar durante los años cincuenta.

Repercusiones de los discursos empresariales para la Psicología Industrial en Chile

Resulta evidente que el ambiente intelectual que se formó alrededor de los círculos empresariales durante este período tuvo una repercusión importante para la formación de psicólogos y para los programas de investigación que se estaban desarrollando en materia de “psicología industrial” al alero de las instituciones universitarias. Una expresión de aquello es que a partir de los años sesenta se comenzó a reconocer los límites de la noción de *aptitud* para resolver las problemáticas derivadas del trabajo racionalizado y garantizar la armonía social al interior de la fábrica. En un boletín publicado por el Instituto Central de Psicología, por ejemplo, Jean Cizaletti (1963) explica que, si bien la aptitud constituye un aspecto fundamental que pronostica el desempeño futuro de un trabajador, “sería erróneo pensar que, con el uso de algunas pruebas, el psicólogo hace milagros,

y que la adaptación del hombre a su trabajo depende sólo de una selección adecuada” (p.148).

La necesidad de trascender el campo de la selección de personal e incluir las variables motivacionales que intervienen en el proceso de trabajo obligó a los representantes de la disciplina a redefinir el objeto de estudio de la psicología industrial y ampliar sus horizontes programáticos. Como resultado de ello, el campo de la psicología aplicada al trabajo pasaría a denominarse como *Psicología del Trabajo*, en un intento por abordar nuevas problemáticas y líneas de investigación que no estaban incluidas en la antigua tradición psicotécnica, nutriéndose de planteamientos más cercanos a la psicología social.

En la Universidad de Chile, por ejemplo, con el rediseño curricular implementado en la carrera de psicología en 1965, se eliminó la vieja cátedra de *Psicotecnia*, siendo reemplazada por las asignaturas de *Psicología del Trabajo* y *Administración de Personal*. En la Universidad Católica, en cambio, estos contenidos fueron contemplados más tempranamente, incluyendo seminarios de *Relaciones Humanas* desde 1956; mientras que en el plan de 1966 se agregó la asignatura de *Psicología del Trabajo*, conformando una línea de especialización propia (Ansaldo, 2015). En paralelo a ello, y si bien los trabajos de tesis del área se siguieron centrando mayoritariamente en la adaptación de pruebas y evaluación de aptitudes, a partir de la segunda mitad de los sesenta comienza a observarse una mayor variedad temática, abordando problemáticas asociadas a la participación, satisfacción y factores psicosociales de los trabajadores.

Estas modificaciones y tendencias, por lo tanto, son la sedimentación de profundas discusiones que se desarrollaron al interior del campo disciplinar, de las cuales brotaron revisiones programáticas que buscaron acomodarse a las nuevas necesidades y aspiraciones que se habían instalado en el imaginario patronal. En ese sentido, para Cizaletti (1963), el programa de investigación de la Psicología del Trabajo debía continuar por dos caminos: a) el estudio de la adaptación de la máquina al hombre y b) el estudio de las Relaciones Humanas. Si se complementan estas dos premisas “los progresos de la Psicología Aplicada podrán ser todavía más halagadores y la noción de aptitud adoptará el sentido que realmente debe tener dentro del conjunto de las motivaciones humanas” (Cizaletti, 1963; p.148).

De esta manera, en el campo de la Psicología del Trabajo se superpondrían dos afluentes epistémicos claramente diferenciados. Por un lado, persistiría la vertiente clásica de la psicología industrial, permeada por la tradición psicotécnica de raíz galtoniana y los aportes de la psicología experimental, cuyas aplicaciones tributaban principalmente a la selección, formación profesional y reubicación de personal; aunque también se proponía abordar la accidentabilidad laboral y el perfeccionamiento de los estudios de tiempos mediante el análisis de variables psicofisiológicas como la fatiga, el esfuerzo, la atención y el estrés, poniendo siempre la “tarea” como principal foco de análisis. Esta tradición respondía a un trasfondo intelectual fuertemente influido por el darwinismo social, donde la selección y la adaptación aparecían como las principales tecnologías de gobernanza industrial.

Por otro lado, y a diferencia de la tradición clásica, la psicología inspirada en las Relaciones Humanas demandaba una mayor vinculación con la psicología social, la sociología del trabajo

y las ciencias administrativas, formando parte de un campo interdisciplinario que intentó trascender el reduccionismo de las doctrinas anteriores mediante la exploración científica de las actitudes, las motivaciones, la influencia social y las normas de grupo. Es indudable que el abordaje sistemático de estos fenómenos por parte de la disciplina cobraría mayor fuerza a partir de los años 70, pero queda claro que el giro epistémico que experimentó la psicología aplicada al trabajo en Chile, así como su acercamiento a las ideologías del *Management*, fueron resultado de un largo proceso de apropiación intelectual que comenzó a gestarse por lo menos dos décadas antes y en el cual no solo participaron representantes de la profesión, sino principalmente actores del mundo empresarial asociados a los centros de producción intelectual norteamericanos.

Conclusiones y comentarios finales

La relevancia que se le comenzó a dar a la productividad y a la organización científica a partir de los años cincuenta tuvo como correlato una mayor demanda de saberes psicológicos por parte del empresariado nacional. Dicho proceso fue facilitado por redes intelectuales que lograron articular los intereses de empresarios, académicos, autoridades gubernamentales y organismos norteamericanos de cooperación técnica. A partir de ese período, los conocimientos psicotécnicos que se habían desarrollado en Chile durante la primera mitad de siglo XX encontraron un campo fértil de aplicación, contribuyendo especialmente al campo de la selección y orientación laboral.

Sin embargo, la amenaza que representaba la expansión mundial del comunismo para las aspiraciones imperialistas de E.E.U.U, la reciente creación de la Central Única de Trabajadores y las posibles resistencias que podrían ofrecer los sindicatos locales frente al proceso de intensificación del trabajo, conminó al empresariado nacional a incorporar nuevas ideologías gerenciales que garantizaran la armonía obrero-patronal. Es en ese contexto que se comenzaron a propagar en Chile los principios de las *Relaciones Humanas*, promovidos por académicos norteamericanos e ingenieros formados en el extranjero que fueron instalando una mayor preocupación por aquellos aspectos psicológicos que permitirían fortalecer el espíritu de cooperación, contener el malestar obrero y reducir la conflictividad laboral. Por esa razón, más allá de los balances que, carentes de todo sentido de historicidad, se han referido a la supuesta falta de objetividad de los experimentos realizados en la planta Hawthorne, es necesario atender a sus *efectos de verdad*, es decir, a la eficacia que supone en tanto dispositivo de vigilancia y disciplinamiento del trabajo adaptado a los estándares de lo que Coriat (1982) ha definido como la *sociedad salarial*.

De esta manera, se comprende que la recepción del discurso psicológico por parte de los cuadros gerenciales y los intelectuales del empresariado no solo fue facilitada por la expectativa de incrementar la productividad - como ocurrió en las principales potencias industriales durante las primeras décadas del siglo XX - sino especialmente por la necesidad de conservar el orden y reafirmar la autoridad patronal al interior del espacio fabril. Dicha demanda debía satisfacerse sobre la base de nuevas relaciones industriales

que metaforizaran la utopía democrático-liberal promulgada por el capitalismo occidental; otorgando mayor legitimidad a los saberes psicológicos de inspiración *maoyista* en tanto éstos prometían restituir el involucramiento subjetivo del obrero en el proceso de trabajo, lo que supuso una significativa renovación de la tradición psicotécnica.

Lo interesante de este *aggiornamento* en los discursos sobre el trabajo, motorizado por el imaginario del “trabajo motivado”, es que no solo irrumpió en Chile como respuesta al sesgo mecanicista de las teorías administrativas clásicas - aplicadas, en todo caso, de manera gradual y tardía en América Latina - sino principalmente en oposición a las inclinaciones paternalistas de la burguesía industrial, cuyo principio de autoridad todavía se sustentaba en el imaginario patronal del latifundio. En ese sentido, la circulación de nuevos *saberes psi* a partir de la década de los 50 debe comprenderse como parte de un conjunto más amplio de políticas transfronterizas orientadas a la “modernización” de las sociedades latinoamericanas, cuya expresión más patente sería la *Alianza para el Progreso*.

Referencias

- Ansaldó, A. (2015). *Evolución histórica de los planes de estudios de psicología de la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile* [Historical evolution of the psychology study plans of the Universidad de Chile and the Pontificia Universidad Católica de Chile] (Memoria para optar al título de Psicólogo). Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Barría, J. (1967). *Las relaciones colectivas del trabajo en Chile* [Collective labor relations in Chile]. Santiago, Chile: INSORA
- Benítez, J. (2018). Componentes estratégicos de la psicotecnia y sus proyecciones en el ámbito de la escuela, la fábrica y el mercado laboral (1930-1967) [Strategic components of psychotechnical device and its projections in the field of School, factory and Labor market (1930-1967)]. *Revista de Psicología*, 27(1), 1-13.
- Cárcamo, M. (1968). *Las relaciones humanas y la administración de personal* [Human relations and personnel administration]. Santiago, Chile: Andrés Bello.
- Cizaletti, J. (1963). La psicología del trabajo y la orientación profesional en la sociedad moderna [The work psychology and professional orientation in the modern society]. *Archivos del Instituto Central de Psicología*, 2, 146-153.
- Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro: ensayo sobre taylorismo, el fordismo y la población en masa* [The workshop and the chronometer: essay on taylorism, fordism and the mass population]. Madrid, España: Siglo XXI.
- Dagfal, A. (2009). *Entre París y Buenos Aires. La invención del Psicólogo (1942-1966)* [Between Paris and Buenos Aires. The invention of the Psychologist (1942-1966)]. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Danziger, K. (1984). Towards a conceptual framework for a critical history of psychology. *Revista de Historia de la Psicología*, 5(1/2), 99-107.
- De Gaudemar, J. P. (1991). *El orden y la producción* [The Order and production]. París, Francia: Trotta.
- Devés, E. (2007). *Redes intelectuales en América Latina. Hacia la constitución de una comunidad intelectual* [Intellectual networks in Latin America. Towards the constitution of an intellectual community]. Santiago, Chile: IDEA.
- Di Doménico, C. y Vilanova, A. (2000). Orientación vocacional: origen, evolución y estado actual [Vocational orientation: origin, evolution and current state]. *Orientación y Sociedad*, 2, 47-58.
- Di Pasquale, M. A. (2011). De la historia de las ideas a la nueva historia intelectual: retrospectivas y perspectivas. Un mapeo de la cuestión [From the history of ideas to the new intellectual history: retrospectives and perspectives. A mapping of the issue]. *Universum*, 26(1), 79-92.

- Edelmuth, D. (1995). El instituto de psicotécnica y orientación profesional [The Institute of Psychotechnics and Vocational Orientation]. En L. Rossi y Cols. (Coords.), *Psicología: Secuencias Instituyentes de una Profesión (entorno de transmisión)* [Psychology: Institutional Sequences of a Profession (transmission environment)] (pp. 198-202). Buenos Aires, Argentina: UBA.
- Enciso, E. y Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional [Retrospective, current and prospective vision of organizational psychology]. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 5-22.
- Englander, W. (1961). ¿Qué son las relaciones humanas? [What are human relations?] *Empresa*, 32, 11-23
- Fernández, F. (2002). *Hitos en la historia de la Psicología Industrial española* [Milestones in the history of spanish Industrial Psychology]. En IV Congreso de la Sociedad Europea de Historia de la Psiquiatría (EAHP), congreso realizado en Madrid, España. https://www.researchgate.net/publication/301219291_Hitos_historicos_en_la_formacion_de_la_psicologia_industrial_espanola
- Fierro, C. (2015). La historiografía de la psicología: historia clásica, historia crítica y la recepción de los estudios sociales de la ciencia [The historiography of psychology: classical history, critical history, and the reception of social studies in science]. *Revista de Historia de la Psicología*, 36(2), 67-94.
- Friedman, G. (1958). *Las condiciones del trabajo y la vida del espíritu* [The conditions of work and the life of the spirit]. Santiago, Chile: Publicaciones de la Universidad Técnica del Estado.
- Gantman, E. (1994). *La evolución de las ideologías gerenciales desde el siglo XIX hasta el presente* [The evolution of managerial ideologies from the 19th century to the present] (Tesis para optar al grado de Doctor). Buenos Aires, UBA. http://157.92.136.59/download/tesis/1501-1153_GantmanER.pdf
- Herrero, F., Lafuente, E., Ferrándiz, A. y Loredo J.C. (2002). Los orígenes de la psicología industrial en España. Un análisis de la Revista de Organización Científica (1928-1936) [The origins of industrial psychology in Spain. An analysis of the journal of scientific organization]. *Revista de Historia de la Psicología*, 23(3-4), 277-292.
- Hruska, F. (1962). Un incentivo olvidado [A forgotten incentive]. *Empresa*, 35, 17-25.
- Ibarra, M.F. (2015). Psicotecnica. Historia de un encuentro entre la psicología y la técnica [Psychotechnics. History of an encounter between psychology and technique]. *Aesthetika*, 11(2), 71-85.
- ICARE (1958). Team de relaciones industriales auscultó programas de la especialidad en E.E.U.U. [Industrial relations team sponsored specialty programs in the U.S.] *Empresa*, 18, 27-29.
- Kibedi, J. (1968). *Investigación científica y desarrollo nacional* [Scientific research and national development]. Santiago, Chile: ICARE.
- Klappenbach, H. (2005). Historia de la orientación profesional en Argentina [History of professional orientation in Argentina]. *Orientación y Sociedad*, 5, 37-48.
- Klappenbach, H. (2007). Orígenes de la psicología aplicada al trabajo en Argentina. Los trabajos de Alfredo Palacios y Carlos Jesinghaus [Origins of psychology applied to work in Argentina. The works of Alfredo Palacios and Carlos Jesinghaus]. *Cuadernos Sociales*, 7, 139-154.
- Lampaglia, J. (1957). El sistema de sugerencias y críticas en los problemas de relaciones humanas [The system of suggestions and criticism in human relations problems]. *Empresa*, 14, 34-40.
- Lambendi, B. (1959). ¿Cómo enfrentar la resistencia a los cambios? [How to face resistance to change?] *Empresa*, 21, pp. 27-38.
- Landsberger, H., Barrera, M. y Toro, A. (1963). *El pensamiento del dirigente sindical chileno. Un informe preliminar* [The thought of the Chilean union leader. A preliminary report]. Santiago, Chile: INSORA.
- Luque, E. (2004). La orientación profesional y la psicotecnica: Aplicaciones de la psicología en Argentina anteriores a su profesionalización universitaria [Vocational guidance and psychotechnics: Applications of psychology in Argentina prior to their university professionalization]. *Revista del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, UBA*, 9(3), 57-67.
- Malvezzi, S. (2016). Origin, consolidation and perspectives of work and organizational psychology. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 16(4), 1-9.
- Marinkovic, B. (1958). Las Relaciones Humanas y la administración de personal en Chile [Human Relations and personnel administration in Chile]. *Empresa*, 17, 31-45.
- Marty, L. (1961). El movimiento de administración científica en América y el caso de Chile [The scientific management movement in America and the case of Chile]. *Empresa*, 30, 3-5.
- Moreno-Velázquez, L., Justel-Cabrera, J. y Mannanet-Rosario, B. (2006). Historia de la psicología industrial/organizacional en Puerto Rico: los primeros 35 años (1970-2005) [History of industrial/ organizational psychology in Puerto Rico: the first 35 years]. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 17, 389-419.
- Orellana, E. (1959). El Individuo: Panorama de la Psicología [The Individual: Prospect of Psychology]. *Empresa*, 21, 9-13.
- Pérez, F. (2002). Orígenes de la psicología aplicada en España: la legislación sobre el trabajo, accidentes laborales e higiene industrial (1850-1900) [Origins of applied psychology in Spain: legislation on work, workplace accidents and industrial hygiene]. *Revista de Historia de la Psicología*, 23(3-4), 313-323
- Pizarro, C. (1986). *La huelga obrera en Chile* [The workers' strike in Chile]. Santiago, Chile: Ediciones Sur.
- Planty, E. (1963). El fundamento de las buenas relaciones industriales y del entendimiento con el personal [The foundation of good industrial relations and understanding with staff]. *Empresa*, 41, 35-43.
- Porras-Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Colombia [Historical Approach to the Psychology of Work and Organizations in Colombia]. *Interamerican Journal of Psychology*, 50(3), 317-329.
- Ríos, N., Toro, J.P., Pérez-Arrau, G., Mandiola, M. y Espejo, A. (2018). ¿Estudios Organizacionales en Chile? Entre la parcelación, la ambigüedad y las racionalidades en disputa [Organizational Studies in Chile? Between the subdivision, the ambiguity and the rationales in dispute]. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-14.
- Sáez, R. (1957). ¿Conoce usted a sus colaboradores? [Do you know your collaborators?]. *Empresa*, 14, 41-52.
- Saiz, M. & Saiz, D. (1998). La psicología aplicada en España [Applied psychology in Spain]. *Revista de Historia de la Psicología*, 19(1), 83-119.
- Salazar, G. (2003). *Historia de la acumulación capitalista en Chile*. Santiago, Chile: LOM
- Toro, J. (2017). Trayectoria y desafíos actuales de la psicología de las organizaciones y el trabajo en Chile [Trajectory and current challenges of the psychology of organizations and work in Chile]. En R. Rentería (coord.), *Entre lo profesional y lo disciplinario. Panoramas y experiencias en psicología organizacional y del trabajo en Iberoamérica* [Between the professional and the disciplinary. Panoramas and experiences in organizational and work psychology in Latin America] (pp.443-457). Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Vezzetti, H. (s/f). *Historias de la Psicología: Problemas, funciones y objetivos* [Psychology Stories: Problems, functions and objectives]. http://www.elseminario.com.ar/biblioteca/Vezzetti_Historias_psicologia.htm
- Womack, J. (2008). *Posición estratégica y fuerza Obrera: Para una Historia de los Movimientos Obreros* [Strategic position and labor force: For a History of Labor Movements]. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.
- Zapata, J. (1963). Administración-Universidad [Administration-University]. *Empresa*, 44, 29-38.