II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.

La psicología industrial y organizacional y su enseñanza doctoral en los Estados Unidos y America Latina hoy.

Vera Candia, Hugo Rubén.

Cita:

Vera Candia, Hugo Rubén (2010). *La psicología industrial y organizacional y su enseñanza doctoral en los Estados Unidos y America Latina hoy. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-031/72

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eWpa/ucb

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL Y SU ENSEÑANZA DOCTORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS Y AMERICA LATINA HOY.

Vera Candia, Hugo Rubén
Asociación de Psicólogos de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN
La psicología industrial y organizacional (I/O) constituye una de las especializaciones que ha tenido un notable desarrollo a lo largo de todo el siglo XX. Ello se debe a que ha brindado buenas soluciones a las exigencias del mundo laboral al generar lugares de trabajo más sanos, más productivos y más competitivos así como también respuestas a los problemas individuales surgidos de la relación del hombre con sus pares. Los Estados Unidos de América es el país en donde mayor crecimiento ha tenido esta disciplina, sirviendo de modelo para otras naciones industrializadas del planeta. En un mundo cada vez más cambiante e indefinido la psicología I/O se expande con rapidez. Sin embargo, en América latina sólo algunos países emergentes han manifestado interés en su desarrollo al incluirla en sus programas de estudio de maestrías y doctorados, siendo la Argentina uno de los que todavía no lo hizo. El objetivo de esta investigación es: a) establecer los orígenes de la especialidad; b) definir el cuerpo teórico - técnico de la disciplina; c) caracterizar sus áreas actuales de intervención; d) los países latinoamericanos que la desarrollaron y explicar los posibles motivos sociales, políticos y académicos que impidieron su desarrollo en nuestro país.

Palabras clave
Psicología Industrial Enseñanza Doctoral

ABSTRACT
INDUSTRIAL & ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND DOCTORAL TRAINING IN THE UNITED STATES AND LATIN AMERICA TODAY.
Industrial and organizational psychology (I/O) constitutes one of the specializations that has had a notable development throughout the 20th century. This is because it has offered good solutions to the needs of the occupational world by developing healthier, more productive and competitive workplaces, as well as answers for personal problems arising from the relationship of man with his peers. In the United States of America this discipline has had its greatest growth, serving of model for other industrialized nations of the planet. In an ever changing and undefined world, psychology I/O is expanding rapidly. However, in latin america only a few of the emerging countries have expressed interest in their development by including it in their post graduate study programs. Argentina is one of those that have not done so. The objective of this investigation is: a) establish the origins of the specialty; b) to define the theoretical/technical framework of the discipline; c) to define current areas for intervention; d) latin american countries who developed and to explain the possible social, political and academic factors that hinder development in our country.

Key words
Industrial Psychology Doctorate Education

INTRODUCCIÓN
Con la Segunda Revolución Industrial (1860-1914) se inició una nueva etapa en la economía mundial y en la relación del hombre con la naturaleza mediada por el proceso del trabajo. El descubrimiento del petróleo como una nueva fuente de energía y como materia prima para el desarrollo de los más diversos productos derivados proporcionó a la humanidad el abandono paulatino de una manera de subsistir para pasar a integrar una nueva forma de ganarse la vida. Si con la Primera Revolución Industrial se inició la gradual instalación de los puestos de trabajo, con la Segunda se produciría el desarrollo y consolidación definitivas de los trabajos en su forma manifiestamente industrial: la del empleo. De ahora en adelante sería en las fábricas y en las oficinas en dónde se perseguiría aumentar la producción para desarrollar economías de gran escala aplicando notables cantidades de capital, trabajo humano y tecnología. La producción sistemática y en serie generaría una variedad de productos manufacturados y de servicios ávidos para ser comercializados y consumidos. En dónde hay trabajo hay personas, y en dónde hay personas hay comportamientos. El nacimiento y desarrollo de la Psicología Industrial & Organizacional (I/O)[1] como disciplina que explica y predice la conducta humana en el trabajo es contemporánea a estos acontecimientos y no permanecerá ajena a estos desafíos. No obstante, su progreso adoptaría diferentes características según el país y que responden a:

1. el desarrollo científico, tecnológico, industrial y organizacional;
2. las escuelas psicológicas que monopolizaron la formación académica/profesional y
3. la forma particular de hacer los negocios y el proyecto social de cada nación.

SUS INICIOS
Los descubrimientos científicos de Binet, Spearman y Stern (Aiken,1996) en el campo de las pruebas de inteligencia provocaron un rotundo éxito durante la Primera Guerra Mundial, colocando a la medición psicológica como aliado indispensable de todos los métodos de selección para reclutar a los mejores candidatos para realizar determinada tarea (Eysenck,1957). La selección de trabajadores para una tarea concreta sería crucial y consistiría en detectar las aptitudes más idóneas para un puesto y a partir de ahí (análisis de la posición) seleccionar las pruebas que puedan medir cuáles candidatos se ajustan al perfil del trabajo. En los inicios, el objetivo del psicólogo laboral fue el encontrar la forma en que un trabajo sea realizado con el mínimo esfuerzo personal y un máximo de satisfacción individual. Sólo así se produciría mejor y con mayor eficacia. De esta forma la función del psicólogo se distinguiría de la del experto en eficiencia que sólo le interesa uno de los polos de la cadena productiva, la de los resultados. De esta manera la psicología aplicada a la industria tuvo una "*notable aceptación por parte de líderes sociales e industriales desarrollándose como una especialidad fuerte y separada*"(Vidler, D.C.,1986) Si bien los psicólogos Hugo Münsterberg (1863-1916) y Walter Dill Scott (1869-1955) iniciaron el camino de la psicología aplicada a problemas de gente trabajando, también le cabe el mérito a Lillian Gilbreth (1878-1972) que fue la primer mujer en la especialidad. Hoy en día se reconoce como fecha clave del nacimiento de la psicología I/O el 20 de Diciembre de 1901 cuando W. D. Scott ofreció una pequeña charla ante un grupo de empresarios de Chicago sobre los potenciales usos de la psicología en la publicidad de un producto, ideas que después fueron plasmadas en su libro "*La Teoría de la Publicidad*" (1903)[2]. Sin embargo, fue de 1946 a 1963 en que la especialidad se consolidó como campo de investigación básica/aplicada comenzando con el florecimiento de cursos de maestrías y doctorados en varias universidades de los EE.UU, al mismo tiempo que la División de Psicología I/O fue creada en la APA en 1946 (Muchinsky, P., 2002)

LA ENSEÑANZA EN PSICOLOGÍA I/O
En los Estados Unidos de América un programa de entrenamiento típico de psicología I/O actual contiene los siguientes tópicos[3]:
a) Psicología básica:

- Bases sociales del comportamiento;
- Bases biológicas del comportamiento;

- Bases afectivas y cognitivas del comportamiento y
- Diferencias individuales.

b) Cursos de estadística y métodos de investigación:
- Correlación y regresión;
- Análisis de la varianza;
- Análisis multivariado;
- Estadística noparamétrica;
- Proceso de investigación en psicología I/O;
- Teoría psicométrica;
- Meta - análisis.

c) Cursos generales:
- Desarrollo de criterios y evaluación del desempeño;
- Toma de decisiones y resolución de problemas organizacionales;
- Capacitación y desarrollo organizacional;
- Motivación;
- Selección de personal;
- Investigación y teorías de liderazgo;

d) Departamento de Psicología:
- Temas contemporáneos en psicología I/O;
- Justicia organizacional;
- Evaluación de programas;
- Ingeniería del factor humano;
- Psicología de la mujer;
- Diseño de encuestas.

e) Información, Ciencia y Tecnología:
- Capacitación basada en computadoras

f) Departamento de Comunicación:
- Cultura organizacional.

g) Departamento de Dirección:
- Conducta humana en las organizaciones;
- Diseño y teoría organizacional;
- Compensación y beneficios.

h) Prácticas finales.

i) Pasantías en psicología industrial.

j) Pasantías en psicología organizacional.

k) Tesis y disertación de investigación.

Con dicha formación puede obtenerse un Doctorado en Psicología I/O (Ph.D.) que habilita al graduado para investigar en centros académicos y enseñar en universidades o escuelas de negocios. El grado de Maestría en Ciencias (M.S.) posibilita el trabajo aplicado, mientras que el de Maestría en Arte (M.A.) constituye el requisito para continuar con los estudios de doctorado. Los estudios realizados en esta especialidad "*se aplican a cuestiones de importancia crítica para los negocios, incluyendo la gestión del talento, el coaching, evaluación, selección, capacitación, desarrollo organizacional, el rendimiento y el equilibrio vida - trabajo*" (SIOP, 2010)[4] Asimismo, los psicólogos I/O colaboran también con el sistema legal al oficiar como peritos o testigos expertos en temas tales como discriminación en el empleo, acoso sexual, etc. Hoy, la disciplina tiene frecuentemente la entrada directa a los dirigentes de la industria de América del Norte, asesorando de igual manera a organizaciones gubernamentales (FBI, CIA, Congreso Nacional), universidades, entidades comerciales, de salud y hasta aeroespaciales (NASA).

EL DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA I/O EN AMÉRICA LATINA: LOS CASOS DE CHILE, MÉXICO, PUERTO RICO Y BRASIL

A pesar que los "*conceptos de eficacia, planeamiento del futuro, de medición de resultados son extraños a la cultura de América Latina*" (Ardila, R. 1986)[5] en los inicios de la década de 1980 algunos países latinoamericanos habían incorporado y adaptado los descubrimientos y desarrollos de la psicología I/O. Como fruto de un intercambio entre la Universidad de Atacama (UDA) en Copiapó (Chile) y la Universidad Fordham (USA) se desarrolló el primer programa de psicología I/O en un país de América del Sur. El objetivo era que la UDA adoptara una formación trans-nacional bajo las normas de la psicología I/O. Dicha formación internacional operó desde Julio de 1984 (Vidler, D.C. 1986). Puerto Rico desenvolvió programas de psicología I/O que desarrollan maestrías y doctorados basados en una fuerte práctica organizacional[6]. En México la especialidad se desarrolla en algunas universidades[7]. El Brasil se destaca por desarrollar centros[8] con programas de maestrías y doctorados con una notable diversidad de enfoques haciendo énfasis tanto en dimensiones cuantitativas como cualitativas. En tal sentido, dado el grado de desarrollo y tecnología utilizados en este país se lo puede considerar como el principal centro de investigación de la especialidad en América del Sur.[9] Por otra parte, es el país en el que existe una estructura de investigación de posgrado más consolidada del Mercosur (Baumgarten & Col., 2001)

EL CASO ARGENTINO

En el ámbito nacional algunas figuras propiciaron el nacimiento de la psicología aplicada problemas laborales e industriales. Una de ellas fue el abogado Alfredo Palacios (1880-1965) que estaba muy interesado en justificar una jornada laboral basada en investigaciones científicas para mejorar el rendimiento y la productividad de las organizaciones de trabajo. Por tal motivo en 1921 en colaboración con el laboratorio de psicología experimental de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA se realiza el primer estudio científico de la fatiga, del cuál obtiene suficiente evidencia científica que puede justificar que una jornada de 8 horas permite mantener en ritmo creciente el rendimiento y la producción promoviendo la planificación disminución de accidentes (Rossi, L.A.,2001) Sin saberlo, Palacios estaba incursionando en lo que hoy se conoce como un área de la psicología industrial: calidad de vida laboral. De esta manera, Palacios fue en uno de los promotores de la psicología I/O argentina por ser el primer intelectual que vincula variables psicológicas y fisiológicas con el rendimiento y la productividad del trabajo[10](Rossi, L.A., 2001) Si bien muchos de los proyectos sobre el área recibían el respaldo gubernamental, los mismos quedan desactivados tras el golpe militar de 1930[11]. Durante la administración de J. D. Perón (1946-1955) y A. Frondizi (1958-1962) los institutos psicotécnicos florecieron nuevamente con su actividad junto con una enérgica política de industrialización; y varios entes del Estado así como empresas privadas utilizaron los procedimientos científicos sobre todo en materia de selección de personal para incrementar la eficacia y la productividad. Sin embargo, gran parte de los procesos de industrialización implicaron conflictos ideológicos, políticos y enfrentamientos con modelos económicos diversos que afectaron el desarrollo académico del sector. La inauguración y desarrollo de estudios de grado en psicología no produjo grandes cambios en la especialización ya que la formación en la flamante disciplina no enfatizaba la investigación básica del área, sino que perfilaba la aplicación de la psicología a cuestiones clínicas. No obstante, la denominación de evaluación psicotécnica subsiste hoy día cuando de psicología aplicada a la industria y el trabajo se trata, en particular en la selección y contratación de empleados. Con la intervención militar en los centros académicos acontecida en Julio de 1966 se inició la caída al abismo de la gran mayoría de las ciencias tanto básicas como aplicadas.

A partir de entonces la carencia de políticas científicas aplicadas por parte del Estado a este sector, la ausencia de visión de negocios nacional y el apoyo de la comunidad empresarial más el creciente y paulatino proceso de des-industrialización sufrido a partir de los ´70 distanció y sumergió a la incipiente psicología I/O argentina al subdesarrollo y estancamiento[12]. Hasta la fecha la Argentina no desarrolló programas de maestrías y doctorados de psicología I/O bajo el modelo antes mencionado.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizó una revisión bibliográfica y de los programas curriculares de Estados Unidos y de todos los países latino americanos tomando en cuenta la "malla curricular" de los cursos de maestrías y doctorados bajo la denominación de Psicología Industrial & Organizacional bajo las normas SIOP.

CONCLUSIONES

Actualmente la psicología I/O es la rama de la psicología que, quizás, haya afectado al mayor número de personas, por lo menos en el mundo altamente industrializado y organizado. En los Estados Unidos llegó a consolidarse como una especialidad popular y poderosa, así como también en algunos países de latinoamérica. A lo largo del siglo la disciplina ha mejorado la relación del hombre con su trabajo en forma notable permitiendo que se

adoptaran medidas no sólo para aumentar la productividad sino también para incrementar la satisfacción y mantener la salud del trabajador. Actualmente, los Estados Unidos aún mantiene la ventaja en productividad sobre Europa y esto no puede ser explicado solamente sobre bases exclusivamente de bienes de capital o de otros factores económicos. La ventaja del liderazgo en productividad también está ligada a otra cuestión mucho más interesante y que se vincula a patrones motivacionales básicos de la fuerza de trabajo y el efectivo manejo de sus recursos humanos generados por la aplicación directa de la ciencia psicológica al trabajo. Todavía queda por ver qué nuevos desafíos enfrentará la disciplina al dinámico mundo del trabajo humano afectado por el desempleo y revolucionado por la informática.

AGRADECIMIENTOS Y MENCIONES

El autor de este trabajo desea agradecer la colaboración y el estímulo de los psicólogos I/O de Chile, Puerto Rico y de los Estados Unidos de América, así como también al personal del Departamento de Psicología Social y del Trabajo del Instituto de Psicología de la Universidad Nacional de Brasilia - Campus Darcy Ribeiro - Brasil.

NOTAS

1 La Psicología Industrial & Organizacional es comúnmente reconocida también por su abreviatura "psicología I/O".

2 Así lo establece Ferguson, L. W. en el libro "The development of industrial psychology". En B. von Haller Gilmer (Ed.) (1961) Industrial Psychology. New York, NY: McGraw-Hill.

3 Para definir una curricula típica de doctorado (Ph.D.) en psicología I/O se tomó el programa actual de la Universidad de Nebraska (campus Omaha) y el de la Universidad Estatal de Nueva York (campus Albany). En total se indagaron 156 programas en vigencia en los Estados Unidos. Dichos programas poseen una potente formación cuantitativa. Fuente: SIOP. Obtenido el 1 de Marzo de 2010 y disponible en http://www.siop.org/ioprograms.aspx

4 SIOP (Society for Industrial and Organizational Psychology) es la asociación que agrupa a los psicólogos I/O de los Estados Unidos. La misma les otorga membresía, reconocimiento científico, eventos en congresos, ofertas de empleo, entre otros beneficios. Asimismo, establece las directrices de entrenamiento de posgrado en psicología I/O. Constituye la División 14 dentro de la American Psychological Association (APA)

5 Ardila, Rubén, en *Psicología del Trabajo* (2ª ed.) Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 1986, Cap. 13, pág 160.

6 En Puerto Rico se entrena en psicología I/O principalmente en cuatro centros: La Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico; El Centro de Estudios de Graduados en Psicología Carlos Albizu (pionera en la disciplina); La Universidad de Puerto Rico y la Universidad Interamericana. La mayoría de los profesionales I/O pertenecen a SIOP y siguen sus directrices de entrenamiento. Fuente: Asociación de Psicología de Puerto Rico. Obtenido el 3 de Mayo de 2010 y disponible en: http://www.asppr.net/index.php

7 En México la disciplina se aborda formalmente a modo de licenciatura y otras a nivel de posgrado. Algunos centros son: La Facultad de Psicología de UNAM; en la ENEP Iztacala; en la FES Zaragoza; La Universidad del Pedregal; La Universidad de las Américas; La Universidad Ibero Americana y en la Universidad del Valle de México. Fuente: "ORBE UNAM IZTACALA" Revista del "Laboratorio en Línea de Enseñanza de Cómputo". Obtenido el 3 de Mayo de 2010 y disponible en: http://cexpe.iztacala.unam.mx/historico/recomedu/orbe/zaragoza/aquiroz.html

8 En Brasil la Universidad Nacional de Brasilia (Unb) imparte psicología I/O bajo la denominación de Psicología do Trabalho. Este centro cuenta con un laboratorio constituido por varios grupos interdisciplinarios que enfocan sus estudios a las dimensiones tanto subjetivas y objetivas del trabajo contando además con especialistas provenientes de la economía, la sociología del trabajo, la administración de empresas, entre otros. El grupo de profesionales del laboratorio está dedicado a la ciencia aplicada buscando el máximo rigor en sus descubrimientos y aplicaciones. Algunos de ellos son miembros de SIOP y siguen sus directrices de entrenamiento. Se hallan agrupados en la Sociedade Brasilera de Psicología Organizacional e do Trabalho (SBPOT) Fuente: Diretório de Administração Acadêmica (Currículo de licença-Graduação) do Departamento de Psicología Social e do Trabalho (PST) Universidade de Brasilia.

9 Cabe destacar que en los centros de estudios latinos, los programas de estudios (al igual que el estadounidense) hacen énfasis en los métodos inferenciales avanzados. Estos se refieren a todos los procedimientos que estudian la naturaleza completa de la investigación y datos psicológicos como así también al análisis multivariado, la regresión múltiple, la correlación canónica, el análisis de covarianza, el análisis multivariado de la varianza y el análisis discriminativo.

10 Las repercusiones del trabajo de Palacios tuvieron como colofón principal la realización del Primer Congreso del Trabajo celebrado en Rosario en 1924. Dicho evento fue apoyado tanto por la administración de Alvear como la de Yrigoyen posibilitando un mayor estímulo al área. Otra figura decisiva que observó la utilidad de la psicología aplicada a problemas laborales/industriales fue Carlos Jessinghaus, un alemán proveniente de la escuela de psicología experimental de Wilhelm Wundt y que había tomado contacto con las investigaciones de Hugo Münsterberg. En 1924 Jessinghaus participó del Congreso en Rosario y trajo el modelo de investigaciones estadounidense inaugurando el primer Instituto de Psicotecnia y Orientación Profesional en 1925, único en su tipo en America latina y dedicado a la aplicación de exámenes psicofísicos para la evaluación y selección de personal. Varias instituciones mostraron interés en tomar estos servicios, en especial el cuerpo aeronáutico y militar. Fuente: Rossi, L.A. (2001)

11 Después de 1930 la investigación en el área continuó por cuenta de intelectuales provenientes de la medicina y la filosofía que no lograban una unificación a través de una organización que los representara debido a que no estaba instaurada académicamente la psicología como ciencia independiente. No obstante, algunos profesionales que obtuvieron doctorados y maestrías en psicología en el exterior, como Horacio Rimoldi, Ph.D. y Nuria Cortada, M.A., aportaron lo último en materia de metodología de la investigación psicológica a finales de los años cuarenta y durante los cincuenta con la creación de las carreras de grado de Psicología.

12 Para llegar a esta conclusión se revisaron los programas de posgrado de 10 universidades públicas (UNR, UNT, UNSL, UMDP, UNC, UNLP, UNLR, UNCOMA, UBA y la UNCU) y 28 particulares (UCA, UB, UK, USAL, UDA, UFLO, UP, UADE, CAECE, UM, UCES, UAI, UCALP, UCCUYO, UCCOR, UDEMM, UMSA, UM (Mendoza), UESIGLOXXI y la Unv. Barceló) de los principales centros urbanos e industriales. No obstante, desde el año 2008 la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires (UBA) activó un posgrado de especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo. Esta carrera es independiente de las directrices establecidas por SIOP.

BIBLIOGRAFIA

AGUINIS, H. & KRAIGER, K. (1996) Intervening in emerging markets: Back to the basics, or go home empty-handed. The Industrial-Organizational Psychologist, 33 (3), pág. 84 - 87.

AIKEN,L.R. (1996) Test Psicológicos y Evaluación. México: Prentice Hall.

ANASTASI, A. (1970) Psicología Aplicada, psicología del personal. Bs. As: Kapeluz.

APBA - Asociación de Psicólogos de Buenos Aires (1985) Primeras Jornadas de Psicología Laboral. Bs As: APBA.

ARDILA, R. (1998) La psicología en américa latina (2ª ed.) México: Siglo XXI.

ARDILA, R. (1986) Psicología del Trabajo (2ª ed) Santiago: Editorial Universitaria.

ARDILA, R. (1978) La profesión del psicólogo (1ª ed) México: Trillas.

BAUMGARTEN, M. (Comp.) (2001) A Era do Conhecimiento: matrix ou ágora? Porto Alegre/Brasília: UFRGS & UnB.

BROWN, S.D. & LENT, R. W. (2008) Handbook of Counseling Psychology (4ª ed.) New Jersey: John Wiley & Sons.

COUREL, R. & TALAK, A.M. (2001) La formación académica y profesional del psicólogo en Argentina. En Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas (volumen I) Toro, J.P. & Villegas, J.F. (editores) Bs As: JVE.

CONSOLI, A.J. NIELSEN, G. (2001) Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en los Estados Unidos de América. En Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas (volumen I) Toro, J.P. & Villegas, J.F. (editores) Bs As: JVE.

DUNNETTE, M.D. (1976) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

DUNNETTE, M.D. (1997) Psicología Industrial (2ª ed.) México: Trillas.

DUPLESSIS DE LOSADA J.E.& DOUBLIER A.(1994) Actas del Primer Congreso Interdisciplinario de la Asociación Científica Argentina de Psicología Institucional y Laboral. Mar del Plata: ACAPIL.

EYSENCK, H. J. (1996) Usos y abusos de la Psicología: un psicólogo examina la validez de su ciencia en los asuntos humanos. Madrid: Biblioteca Nueva.

FePRA & APBA (1989) Primer Congreso Nacional de Psicología Laboral y Segundo Congreso de la Ciudad de Buenos Aires. Bs. As: APBA.

FILIPPI, G. L. & Col. (2009) Aristeo. Revista de investigaciones y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Año 1, n°1. Bs. As: Eudeba/ Facultad de Psicología (UBA)

FINGERMAN, G. (1954) Psicotécnica y Orientación Profesional. Bs As: El Ateneo.

HUNTER, J. E. & SCHMIDT, F. L. (1998) La validez y utilidad de los métodos de selección en psicología personal : implicaciones prácticas y teóricas de 85 años de investigación. En Boletín Psicológico, Septiembre, Vol. 124 N° 2, pág. 262 - 274. Washington, D.C: Asociación Psicológica Estadounidense (traducción a cargo del autor)

JARDILLIER, P. (1968) Psicología Industrial. Bs. As: Eudeba.

KOPPES, L.L. (2001) A Brief History of The Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. A División of the APA. Obtenido el 21 de Septiembre de 2002. Disponible actualmente en http://www.siop.org/History/historynew.aspx

LANDY F. & CONTE J. (2003) Work in the 21st Century. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Boston, MA: McGraw Hill.

LORES ARNAIZ, M. R.; DARIN, L.; GIULANO, G.; RUGNA, D. (1997) La integración del primer Museo de la psicología experimental argentina en la Universidad de Buenos Aires. Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA.

MAIER, N.P.F. & VERSER, G.C. (1982) Psychology in Industrial Organizations (4th ed.) Boston: Houghton Mifflin.

MAIER, N.P.F. (1955) Psychology in Industry. Boston: Houghton Mifflin.

MUCHINSKY, P.M. (2002) Psicología aplicada al trabajo (6ª ed.) México, DF: Thomson Learning.

MÜNSTERBERG, H. (1913) Psychology and industrial efficiency. Boston, M.A: Houghton Mifflin.

MÜNSTERBERG, H. (2005) El cine: un estudio psicológico (1ª ed.) Bs. As: Más Libros Más Libres.

ROSSI, L.A. & colab. (2001) Psicología: su inscripción universitaria como profesión. Bs. As: Eudeba.

ROCA DE TORRES, I. (2001) Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en Puerto Rico. En Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas (volumen I) Toro, J.P. & Villegas, J.F. (editores) Bs. As: JVE.

SCOTT, W.D. (1903) The theory of advertising. Boston, MA: Small, Maynard.

SIOP - Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1985) Guidelines for education and training at the doctoral level in industrial/ organizational psychology. College Park, MD: Author.

Sivadon, P. & Amiel, R. (1972) Psicopatología del trabajo. Madrid: Reus.

U.C.A - Universidad Católica de Asunción (1983) Tercera Jornada de Estudiantes de Psicología. Asunción: U.C.A.

VIDLER, D.C. (1986) La enseñanza de la Psicología Industrial en América. Nueva York, Fordham University from "Chilean University Life", Winter 1986, 21, 5-6. Obtenido el 25 de Noviembre de 2004. Disponible actualmente en: http://abelgallardo.tripod.com/id16.html

WEINERT, A.B. (1985) Manual de la Psicología de la Organización: la conducta humana en las organizaciones. Barcelona: Herder.

EL HÁBITO EN LA CONSTRUCCIÓN Y RE-CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD

Vino, Noemí Amelia
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

RESUMEN
Muchos afirman que el hábito es una conducta cuasi instintiva. Un proceder automático que se desencadena ante ciertos estímulos. Otros, en cambio, que es un aprendizaje y por lo tanto no se le puede negar al hábito su carácter voluntario y libre. Unos y otros no pueden negar la importancia del hábito para la constitución de la identidad: nuestros hábitos "hablan" de nosotros y por nosotros, forjan nuestra identidad y nos definen ante los otros. Tampoco se puede negar su dimensión social: los hábitos son también culturales y son indicios de pertenencia. Sin embargo, vistos desde la patología, el mecanicismo o el voluntarismo del hábito no son tópicos indiferentes. Si pensamos en el trabajo terapéutico como un deconstrucción y reconstrucción de ciertos aspectos de la vida del individuo, la posibilidad de un cambio puede tener, entre el puro individualismo y la pura adaptación del hábito, matices diversos. Es nuestro propósito indagar la posibilidad de intervención terapéutica que estas concepciones permiten.

Palabras clave
Hábito Identidad Fenomenología

ABSTRACT
HABIT AND IDENTITY CONSTRUCTION
Many people say habit is a quasi instinctive conduct. Automatic behavior triggered before certain stimuli. Others, however, say habit is learning. Therefore, its voluntary and free character cannot be denied. Ones and others cannot deny the importance of the habit for the constitution of the identity: our habits "speak" of us and by us. They forge our identity and they define to us before the others. Its social dimension cannot either be denied: habits are also cultural and indicate property. Nevertheless, from the pathology, mechanism or voluntarism of the habits is not indifferent. If we thought about the therapeutic work like a deconstruction and reconstruction of certain aspects of the individual life, the possibility of a change can have, between the pure individualism and the pure adaptation of the habit, diverse shades. It is our intention to investigate the possibility of therapeutic intervention that both conceptions allow.

Key words
Habit Identity Phenomenology

1. ¿QUÉ ES EL HÁBITO?

Dice Nietzsche que sólo se puede definir lo que no tiene historia. Preguntar qué es algo sería entonces pretender sacarlo del flujo temporal. ¿Cómo aproximarnos entonces al concepto de hábito? Consideremos, a la manera de Wittgenstein, la definición como un muestrario de usos posibles. Algo así como la variación imaginaria de los contextos en los que el concepto aparece. Deberíamos recurrir a nuestra imaginación y pensar en qué casos utilizamos esa palabra en nuestra vida cotidiana. Por ejemplo, podría decir que tengo el hábito de guardar mi boleto de colectivo en el bolsillo delantero de mi mochila. Lo hago "habitualmente" y podría dar razones: es un lugar seguro, de fácil acceso, etc. Aún así, algunas veces, busco y no está allí. Involuntariamente lo he guardado en otra parte, es decir, no es algo en verdad instintivo sino que puedo actuar de una manera diferente. Así como las conductas habituales parecen desencadenarse "sin pensar", y por eso las homologamos a lo "instintivo", pueden también ser omitidas sin pensar. Podríamos pensar que el hábito es una acción reiterativa