

VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos
Aires, Buenos Aires, 2014.

Los psicólogos in company en la década del '60.

Mandolesi, Melisa, Gallegos, Miguel, Bonantini, Carlos,
Quiroga, Víctor Fabian, Cervigni, Mauricio y Cattaneo, María
Romina.

Cita:

Mandolesi, Melisa, Gallegos, Miguel, Bonantini, Carlos, Quiroga, Víctor Fabian, Cervigni, Mauricio y Cattaneo, María Romina (2014). *Los psicólogos in company en la década del '60*. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-035/334>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecXM/fgg>

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>.

LOS PSICÓLOGOS IN COMPANY EN LA DÉCADA DEL '60

Mandolesi, Melisa; Gallegos, Miguel; Bonantini, Carlos; Quiroga, Victor Fabian; Cervigni, Mauricio; Cattaneo, María Romina

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario. Argentina

RESUMEN

La presente comunicación es un avance del trabajo de producción de conocimientos que estamos realizando como parte del desarrollo de un proyecto de investigación acreditado por la Universidad Nacional de Rosario, sobre el tema "Historia de la Psicología en el campo del trabajo en Argentina". El objetivo de dicha investigación, es aportar a la construcción de la historia de la Psicología en el campo del trabajo en Argentina. En una primera etapa, se trabajó sobre la documentación específica (actas de congresos, programas, informes, etc.) relevando la bibliografía utilizada y las experiencias llevadas a cabo. Se realizaron estudios bibliométricos de organización, categorización y análisis de la información documental. En la siguiente etapa, se realizaron entrevistas en profundidad a informantes claves (profesionales expertos, profesores a cargo de asignaturas del área, psicólogos que se desempeñaron en empresas, etc.) y se analizaron revistas de empresas relevadas en bibliotecas y bases de datos. Con el material obtenido, hemos podido dibujar un primer bosquejo del desempeño de los psicólogos en el campo del trabajo, y específicamente en lo que denominamos prestaciones "in Company". Los resultados de este proyecto aportarán información valiosa sobre las experiencias y construcciones realizadas en el área.

Palabras clave

Psicólogos In Company, Historia de la Psicología en el campo del trabajo

ABSTRACT

PSYCHOLOGISTS "IN COMPANY" DURING THE '60S

This communication is an advance of a research project we are doing, on "History of Psychology in the Working field in Argentina", accredited by the National University of Rosario. The aim of this research is to contribute to the construction of the history of psychology in the field of work in Argentina. In a first moment, we worked on specific documentation (proceedings of conferences, programs, reports, etc.), gathering diverse bibliography and experiments carried out. Bibliometric studies of organization, categorization and analysis of information were conducted. In the next moment, in-depth interviews were conducted with key informants (expert professionals, teachers in charge of subjects in the area, psychologists who served in companies, etc.) and magazines and databases found in libraries were analyzed. With the obtained material, we were able to draw a sketch of the first performance of psychologists in the field of work, and specifically what we call "in Company" performance. We consider the results of this project will provide valuable information about the experiences and constructions in the area.

Key words

Psychologists "In Company", History of Psychology in the Working field

Introducción

Es interesante observar el desenvolvimiento de la práctica de la Psicología en la década del 60' ya que, en ese momento se halla instalada la polémica respecto a la manera en que nuestra tarea en el campo de la producción puede ser más eficiente y eficaz.

Por otra parte, se trata de un particular momento del desarrollo social y académico de la Argentina, que posibilita un gran crecimiento, tanto en los dispositivos incorporados a la industria como en el desarrollo de tecnologías blandas de recursos humanos.

En este trabajo que presentamos como parte del proyecto acreditado que estamos realizando en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario, pretendemos aportar a un mayor conocimiento de la práctica profesional del psicólogo en el campo del trabajo en nuestra historia reciente y los debates que circulaban en la producción bibliográfica de ese momento.

Como hemos realizado en anteriores trabajos[1] y presentaciones, comenzaremos realizando un encuadre socioeconómico de la época, a fin de contextualizar el material empírico recogido en entrevistas y medios gráficos relevados en nuestra búsqueda en bibliotecas y bases de datos.

Situación socioeconómica de la época.

Argentina atravesó un largo período de desenvolvimiento económico, que parte desde la gran crisis de 1929 y se extiende hasta la crisis del petróleo en 1974. Obviamente, no se trata de una ola de crecimiento continuo, sino que se trató de diferentes eventos que incluyen rupturas del orden democrático, formas fraudulentas de gobiernos, emergencia de propuestas populistas, nuevas interrupciones del orden democrático, democracias tuteladas, hasta la gran crisis de 1975, durante la segunda gran experiencia peronista que se iniciara en 1973, con la primavera democrática camporista y virara luego hacia formas autoritarias de derecha con López Rega e Isabel Perón.

En la década del treinta, asistimos al comienzo del cambio del modelo de acumulación capitalista basado en la producción agroexportadora (ganadera y cerealera) que lentamente pasa, por medio de la política de sustitución de importaciones, a desarrollar un modelo industrial.

Esta política industrialista se consolida, a nuestro entender, en la década del gobierno encabezado por el General Perón, quien aplica una política de nacionalizaciones de recursos básicos de la economía (ferrocarriles, energía, telecomunicaciones, etc.), desarrolla la industria liviana, creando condiciones para una cierta democratización de la propiedad agraria mediante créditos a pequeños y medianos campesinos que compran sus predios rurales, y el desarrollo de pequeñas y medianas industrias.

En este período, asistimos a un crecimiento gigantesco de la población urbana en detrimento de la rural, por la migración interna de los sectores más vulnerables del interior que se hacían en grandes ciudades como Buenos Aires, Rosario y Córdoba, potenciando el

crecimiento de las llamadas “villas de emergencia”. También asistimos a un doble efecto en el proceso de lucha de clases, el desarrollo y universalización de los sindicatos como factor positivo y su sometimiento al partido gobernante como factor negativo. A partir de 1945, la Confederación General del Trabajo (CGT) se constituirá en el brazo sindical del peronismo y se cristalizará una burocracia gremial, que impedirá el acceso a la conducción de los mismos a militantes de izquierda[2].

Los gobiernos posteriores continúan estas políticas con el desarrollo del proyecto SOMISA (Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina) por el gobierno desarrollista del radical Arturo Frondizi. Durante la presidencia de este último, comienzan a instalarse en Argentina las terminales automotrices que con el tiempo se constituirán en el sector más dinámico y dinamizador de la industria argentina.

También, se sientan las bases para el desarrollo de grandes emprendimientos industriales a partir de la inversión estatal, como el proyecto SOMISA.

En otro trabajo[3], hemos analizado indicadores de consumo popular y hemos arribado a la conclusión de que el mayor nivel de crecimiento social alcanzado por la Argentina no es precisamente durante el peronismo, sino durante los gobiernos desarrollista y radical que van de 1958 a 1966.

Estamos hablando de un momento social en el que se consolida en Argentina, la industria como actividad generadora de valor, con un importante crecimiento de la clase obrera y un alto nivel de sindicalización. Esto, agregado a los cambios tecnológicos y de organización de la producción, genera fuertes tensiones en la producción cuyos puntos más altos serán las experiencias de sindicalismo combativo y de izquierda de Sitrac-Sitram y Luz y Fuerza en Córdoba, o en la UOM Villa Constitución, provincia de Santa Fe.

No es de extrañar, entonces, que las empresas comiencen a recurrir a otras formas de conocimiento más allá de la ingeniería y que tomen vuelo los departamentos de recursos humanos *in Company* (psicólogos incluidos).

Breve síntesis de la situación de la Psicología.

En cuanto a la enseñanza es importante destacar un dato harto conocido, la primera carrera de Psicología es creada en la ciudad de Rosario en 1954.

Es interesante observar que en los planes de estudios desarrollados en esta carrera, en especial en el plan '70 y su reforma del año 1971, se establece un sistema de especialidades de pre-grado con tres modalidades: Psicología Clínica, Psicología Educativa y Psicología Social y Laboral. El Plan tenía un ciclo común los cuatro primeros años y la especialidad se obtenía por una variación en el quinto año de la carrera, con tres materias comunes a las tres especialidades y tres específicas de cada una de ellas. Un detalle curioso es que las especialidades en Clínica y Educación funcionaron con un alto porcentaje de alumnos en Clínica y un remanente muy bajo en Educativa, pero la especialidad Social y Laboral nunca pudo ser implementada por casi no tener alumnos inscriptos en la misma.

En el plano de la práctica de la Psicología llamada laboral, es posible reconocer como importantes antecedentes, las prácticas que numerosos Psicólogos realizaban en el campo, en tareas de selección de personal y algunas tareas de formación de trabajadores.

Uno de los avances más significativos, estuvo determinado por la puesta en uso del Test de Rorschach en procesos de selección de personal. Como marcara Weiner (2003)[4], el diagnóstico de Rorschach más que un test, es un método de recuperación de información sobre aspectos dinámicos y estructurales de la personalidad. Es un instrumento tan preciso que puede llegar a determinar el

carácter transitorio o permanente de las características detectadas; con esta herramienta, es posible detectar si la tensión que experimenta una persona es situacional, o sea, ocasionada por fuerzas externas, y por ende con probabilidades de poseer un carácter transitorio, o si bien es una condición permanente ocasionada por variables internas. De las entrevistas que realizamos a algunos profesionales que se desempeñaban en el campo de la selección de personal, fue posible extraer valiosa información que confirma las aseveraciones de Weiner. En las décadas del '70 y del '80 del siglo pasado, el Rorschach además de constituir una herramienta de diagnóstico clínico, comenzó a utilizarse para obtener resultados más precisos en las evaluaciones de personal.

Otra información de interés que ha sido posible recabar refiere al uso que en las organizaciones comienza a hacerse de los profesionales psicólogos. Las diversas prestaciones empresariales brindadas por los psicólogos incluyen actividades de selección de personal, aportes al departamento de recursos humanos, resolución de conflictos organizacionales, etc.

Si bien es cierto que los psicólogos que se desempeñaban en relación de dependencia pertenecían a grandes empresas u organizaciones empresariales como Siderca, Acindar, Somisa, Peugeot, etc.; existe, en los años sesenta, un fuerte debate ético-metodológico acerca de las características del desempeño del psicólogo en las organizaciones.

Fue posible hallar algunos rastros de este debate en el conocido libro de Bleger (1978) quien en el capítulo II de Psicohigiene y Psicología Institucional afirma: “...el psicólogo deduce su tarea de su propio estudio diagnóstico a diferencia del psicólogo que trabaja en una institución pero en funciones que le son fijadas por los directivos de la misma o de un cuerpo profesional que no ha dejado lugar a que el psicólogo haya deducido su tarea de una evaluación propia y técnica de la institución. En el primer caso, el psicólogo es un asesor o consultor y en el segundo, es un empleado y la tarea concerniente al psicólogo institucional no se puede realizar en situación de empleado, sino en la de asesor o consultor porque hay una distancia óptima en la dependencia económica y en la independencia profesional que es básica en el manejo técnico de situaciones.”[5]

Es importante hacer notar que cuando Bleger realizaba esta reflexión, estaba en pleno auge la efervescencia política e ideológica que marcó los años '60 y '70. En algunos materiales filmicos de la época encontramos un retrato muy apropiado de las características del proceso de trabajo taylorista[6] y de las funciones del psicólogo en las fábricas[7].

Esta situación se debía a las significaciones sociales imaginarias construidas en torno a la práctica de la Psicología en el campo del trabajo por determinados sectores intelectuales, según las cuales el Psicólogo que se desempeñaba en este campo lo hacía en función de seleccionar los trabajadores más adecuados al perfil de trabajo requerido o para aumentar la rentabilidad de las organizaciones empresariales.

Este imaginario se ve mucho más acentuado en la década del '70 por cuanto la Psicología, como le ocurre a las demás disciplinas sociales, se encuentra atravesada por el paradigma de la “Teoría de la dependencia” y la demanda de contenidos críticos y liberadores que denuncien la explotación capitalista; en este marco, la pesada carga de la significación social imaginaria a la que hicimos referencia condena a la Psicología en el campo de referencia y reduce a la mínima expresión la participación de los psicólogos en este campo. De todas maneras, los psicólogos en estas décadas acumularon valiosas experiencias, sea como consultores o como empleados.

Analizando el material relevado mediante las entrevistas a informantes clave es interesante, a manera de ejemplo, el criterio de incorporación de la empresa Peugeot en su planta de "El Palomar", criterio referido por "G." que se desempeñó como psicólogo en la mencionada empresa.

En esta planta existía, en el departamento de Recursos Humanos, un grupo de psicólogos que trabajaba en relación de dependencia. Al ingresar a la organización para desempeñarse como profesional, al psicólogo se lo obligaba a rotar por todos los puestos de trabajo de la planta, de manera de tener un conocimiento práctico del proceso de trabajo y de sus particularidades y problemas.

Una vez realizada la rotación, ingresaba al Departamento de Recursos Humanos, en el que se iniciaba realizando las tareas más sencillas y rutinarias, como el archivo de documentos. Esto le brindaba al joven profesional un conocimiento de todos los dispositivos de funcionamiento de la fábrica y del departamento, que contaba con una gran agilidad y creatividad para resolver conflictos.

Para reconocer la importancia de esta forma de reclutamiento y formación de psicólogos *in Company* presentamos un ejemplo relatado por "G.". En oportunidad de un conflicto con los encargados de la limpieza y los trabajadores de línea por las condiciones de higiene de los vestuarios, que hacían que los obreros se quejaban afirmando que no se limpiaba y los operarios de limpieza decían que los obreros de línea no cuidaban nada la limpieza y no valoraban su trabajo, se recurrió a un artefacto ingenioso para zanjar el conflicto. Se les dio a los trabajadores de limpieza un uniforme de color blanco que en la espalda tenía una leyenda que decía "Saneamiento ambiental".

A partir de ese momento, no eran los de limpieza sino los colaboradores de saneamiento ambiental, con lo cual se modificó la propia percepción como trabajadores y la percepción que el resto tenía de su trabajo, con la consecuente desaparición de las tensiones entre ambos grupos de trabajadores.

En otras empresas, como en "Siam Di Tella" funcionaron equipos de Psicología. En esta empresa, en su domicilio de Avellaneda, funcionaba una Oficina de Psicología Industrial, bajo la dirección del Lic. Stan Popescu. Esta oficina inició una experiencia interesante, la edición de una revista de Psicología Industrial.

En su número 1 del año 1960, en la editorial se pone de manifiesto con claridad que la Psicología Industrial penetra en las empresas en virtud de los problemas y tensiones que acaecen en las mismas como consecuencia de los grandes y revolucionarios cambios que se verifican en el mundo de la producción. "La Psicología tiene como objeto reestablecer el equilibrio perdido. El atropellado ritmo de las conquistas técnicas obliga al ser humano a un rehacerse cualitativo" [8] se afirma en la editorial, y luego sienta posición sobre las funciones de la Psicología en el campo laboral ".....tiene múltiples finalidades, una de ellas (la selección y orientación profesional) ha llegado a cubrir una gran parte de su actividad, pero su meta no es solo seleccionar y orientar, sino -o sobre todo- contribuir de un modo sustancial a la configuración de un clima psicológico adecuado al ritmo técnico mecánico instaurado en las modernas plantas industriales." [9]

Un poco más adelante agrega "Los nuevos métodos de trabajo (muy especialmente la automatización) imponen un nuevo estilo de vida y modos de pensar" y remata "La Psicología tiene el deber de contemporizar la brusquedad de las situaciones, indicando los caminos más acertados que lleven a las pacíficas relaciones entre hombre y hombre, o bien entre patrono y empleado." [10]

En la fecha de la edición de la revista, la empresa contaba con 15.000 colaboradores (empleados, técnicos y colaboradores), los

procesos de automatización de la producción estaban impactando con fuerza en los métodos de trabajo, en la subjetividad de los trabajadores, creando tensiones que, como se indica en la editorial, el saber psicológico podía atemperar con el objetivo de barrer los conflictos debajo de la alfombra.

Con respecto a los contenidos de la publicación, los temas más salientes refieren a dos aspectos excluyentes: la conceptualización de la inteligencia, su medición a través de test, valoraciones acerca de los aciertos y errores de los test y lo referido a la organización de la Oficina de Psicología Industrial, el manejo de datos estadísticos en la misma y el control de rendimiento y eficacia por medio de esta oficina.

Entre las principales herramientas de trabajo de la oficina analizadas en la publicación, encontramos los referentes a la medición de la inteligencia. En uno de los artículos, Popescu analiza los tres tipos de definiciones de la inteligencia: a) la definición de Thorndike [11] quien consideraba a la misma es función del conocimiento por medio del cual percibimos los objetos bajo la forma de ser, b) "La inteligencia es una noción potencial, expresa la capacidad potencial para realizar una serie de actos que están formados directamente de ideas o bien están dependiendo de ella de modo íntimo, la inteligencia es además una capacidad de tener la capacidad de convertir determinadas formas espirituales. En otras palabras la inteligencia obliga al hombre hacia una separación consiente y a una concepción incitándole a un preformar espiritual de la realidad" [12], y c) "La inteligencia es la capacidad agregada o global del individuo para actuar con propósito, para pensar racionalmente y para habérselas de manera efectiva con el medio ambiente. Es global porque caracteriza la conducta individual como un todo, es un agregado porque se halla compuesta por elementos o habilidades, las cuales aunque completamente independientes, son cualitativamente diferenciables. [13]. Al autor le interesa reconocer en la literatura científica de la época las tres formas de inteligencia: la inteligencia como entender, la inteligencia como pensar y la inteligencia como obrar.

No es casual que en las empresas se interroguen sobre estas cuestiones, en otro trabajo [14] hemos sostenido que, en los inicios de la crisis del taylorismo, se encuentran las sucesivas impugnaciones que recibe en su modelo antropológico de sujeto, especialmente cuando citamos la metáfora racional que ve al trabajador como un sujeto que piensa y actúa.

Por eso, en un momento en que aumenta la velocidad del cambio tecnológico en el capitalismo y es necesario inventar nuevas tecnologías de recursos humanos que se adecúen a ese cambio, es que los profesionales psicólogos en el campo del trabajo utilizan al paradigma cognitivista como referencia teórica de su reflexión y sostén de su práctica.

Reflexiones finales.

En general, es posible afirmar que nos encontramos ante una visión de tipo conductista, orientada al control de la eficacia y la selección de personal por medio de test de rendimiento y proyección.

Como vimos en estos ejemplos, la función de los psicólogos *in Company* tenía como objeto principal la selección de personal y la orientación laboral, y en este segundo ítem, se encuadraba la acción de los profesionales de mediar en los conflictos que se suscitaban en el taller, producto de las convulsiones sociales y los cambios tecnológicos que avanzaban a cada vez más velocidad.

Retomando el comienzo de esta ponencia, es interesante que teóricos de importancia en la Psicología en Argentina, hayan lanzado a la polémica el debate sobre el rol del psicólogo en el campo del

trabajo y que propusieran discutir aspectos centrales de nuestra práctica en el campo, como lo eran la pertenencia al staff de la organización en calidad de empleados o la relación con las empresas a través de la figura del consultor.

En los años posteriores, al arribar a la década del '80, encontramos que los cambios sociales y económicos que se desarrollan en democracia comienzan a abrir el debate sobre la Psicología en el campo del trabajo, y la posibilidad de desarrollar nuevos conocimientos en este campo de aplicación, construyéndose nuevos contenidos, metodologías de abordaje y técnicas, con la consecuente variación de intereses de la misma.

NOTAS

- [1] Bonantini C., Gallegos Miguel et. al (2013). Las primeras jornadas de Psicología Laboral (1985) en Argentina. Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social. Vol. 2 N° 2 Agosto -diciembre 2013. Lima.
- [2] Los comunistas y los anarquistas habían liderado los gremios en periodos anteriores
- [3] Bonantini C. (1996) Educación y sociedad Tomo II. UNR Editora. Rosario.
- [4] Weiner I. (2003) Principles of Rorschach Interpretation (Second Edition). Personality and clinical Psychology Series. Lawrence Erlbaum Associates. New York.
- [5] Bleger J. (1978) Psicohigiene y Psicología Institucional. Editorial Paidós. Bs. As. Pg.55.
- [6] Por ejemplo la obra maestra de Charles Chaplin, Tiempos modernos.
- [7] Tambien es muy ilustrativa la representación dramática de un trabajador accidentado que acude al psicólogo en la fábrica, que se puede ver en "La clase obrera va al paraíso".
- [8] Autores varios (1960). Revista Psicología Industria. Editorial. Siam Di Tella. Año 1 N° 1.
- [9] Id. anterior.
- [10] Id. anterior.
- [11] Thonnard F.H. (1950) Précis de Philosophie. Desclee et Cie. Paris. Pag. 678.
- [12] Wolfran K (1949) Intelligenz und Charakter. Guenther Verlag. Stuttgart. Pag 14
- [13] Wechler D. (1955) La medición de la inteligencia del adulto. Ed. Cultura. La Habana. Pag. 3
- [14] Bonantini C., Gallegos, M., Quiroga V., Cattaneo M. R., Cervigni M., Mandolesi M La mirada psicológica en la historia del proceso de trabajo en el capitalismo. Actas del IV Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Bs. As. 2 al 4 de septiembre de 2010.

BIBLIOGRAFIA

- Autores varios (1960). Revista Psicología Industria. Editorial. Siam Di Tella. Año 1 N° 1.
- Bonantini, C. (1996) Educación y sociedad Tomo II. UNR Editora.
- Bonantini, C., Gallegos, M., Quiroga, V., Cattaneo, M. R., Cervigni, M., Mandolesi, M (2014) La mirada psicológica en la historia del proceso de trabajo en el capitalismo. Actas del IV Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Bs. As. 2 al 4 de septiembre de 2010.
- Bonantini, C., Gallegos, M., et. al (2013) Las primeras jornadas de Psicología Laboral (1985) en Argentina. Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social. Vol. 2 N° 2 Agosto -diciembre 2013. Lima.
- Bleger, J. (1978) Psicohigiene y Psicología Institucional. Editorial Paidós. Bs. As. Pg.55.
- Thonnard, F.H. (1950) Précis de Philosophie. Desclee et Cie. Paris. Pag. 678.
- Wechler, D. (1955) La medición de la inteligencia del adulto. Ed. Cultura
- Weiner I. (2003) Principles of Rorschach Interpretation (Second Edition). Personality and clinical Psychology Series. Lawrence Erlbaum Associates. New York.
- Wolfran, K. (1949) Intelligenz und Charakter. Guenther Verlag. Stuttgart. Pag