



PSICOLOGIA APLICADA AL TRABAJO

FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ ORGANIZACIONAL (I/O)

### Segunda Guerra Mundial (1941-1945)

Cuando Estados Unidos entró en la Segunda Guerra Mundial, los psicólogos industriales estaban mucho más preparados para el esfuerzo de guerra de lo que habían estado en 1917. Para esta época, los psicólogos habían estudiado los problemas de selección y colocación de empleados, y habían refinado sus técnicas considerablemente.

Walter Bingham dirigía el comité asesor de clasificación de personal militar que se había formado como respuesta a las necesidades de clasificación y entrenamiento del ejército. A diferencia de la Primera Guerra Mundial, esta vez el ejército fue el primero en acudir a los psicólogos. Una de las primeras misiones del comité, fue desarrollar una prueba que pudiera clasificar a los nuevos reclutas en cinco categorías, basándose en sus habilidades para aprender los deberes y responsabilidades de un soldado. La prueba desarrollada fue la Army General Classification Test, AGCT (Prueba General de Clasificación del Ejército), un punto de referencia en la historia de las pruebas de grupo. Harrel (1992), al reflejar su propia participación en el desarrollo del AGCT hace 50 años, explicó que 12 millones de soldados fueron clasificados en puestos de trabajo militares sobre la base de las pruebas. El comité también trabajó en otros proyectos, tales como métodos de selección de personas para entrenamiento de oficiales, pruebas sobre habilidad de negociación y pruebas suplementarias de aptitud.

Los psicólogos también trabajaron en el desarrollo y utilización de la prueba de estrés situacional, un proyecto emprendido por la U.S. Office of Strategic Services, OSS (Oficina de Servicios Estratégicos de Estados Unidos) (Murray y MacKinnon, 1946). El propósito de este programa de pruebas era evaluar candidatos para asignarlos a unidades de inteligencia militar. Durante una sesión de tres días de duración de pruebas intensivas y observación, los candidatos convivían en pequeños grupos bajo la observación casi continua del equipo de evaluación. Se emplearon pruebas situacionales especialmente diseñadas, muchas de ellas modeladas según técnicas desarrolladas en los ejércitos de Alemania y el Reino Unido, para evaluar candidatos en formas no tradicionales. Una prueba, por ejemplo, implicaba la construcción de un cubo de metro y medio (5 pies) a partir de un conjunto de palos de madera, estacas y bloques. A una persona le resultaba imposible ensamblar el cubo en el

tiempo asignado, por lo que se le daban dos "ayudantes". En realidad se trataba de psicólogos que desempeñaban roles previamente acordados. Un ayudante actuaba con pasividad y aportaba poco; el otro obstruía el trabajo haciendo sugerencias poco prácticas, ridiculizando y criticando al candidato. Por supuesto, ningún candidato podía completar el proyecto con semejante "ayuda". El propósito real de la prueba no era ver si los candidatos podían construir el cubo, sino evaluar sus reacciones emocionales e interpersonales ante el estrés y la frustración. En general, el programa de evaluación de la OSS fue considerado bastante exitoso.

Otra área de trabajo era la selección y entrenamiento de pilotos para volar aviones de guerra. El comité estaba integrado por psicólogos, personal militar y pilotos civiles. La política del comité era trasladar el escenario experimental tradicional de las pruebas del laboratorio a la cabina de control. Se instalaron dispositivos de grabación y pantallas para valorar los problemas y reacciones de los pilotos estudiantes. La investigación produjo dos resultados. Primero, se seleccionaron y entrenaron como pilotos buenos candidatos (el ámbito tradicional de la psicología de personal). Segundo, se diseñó equipo para que el trabajo del piloto fuera más fácil y seguro (una contribución del nuevo campo de la psicología aplicada a la ingeniería).

Durante la guerra, la psicología industrial se utilizó también en la vida civil. El uso de pruebas de empleo en la industria aumentó considerablemente. Como la nación necesitaba una fuerza de trabajo productiva, se convocó a los psicólogos para que redujeran el ausentismo laboral (Pickard, 1945). La industria descubrió que muchas de las técnicas de los psicólogos industriales eran útiles, sobre todo en las áreas de selección y capacitación, así como diseño de maquinarias, y los líderes de la industria se interesaron en especial en la aplicación de la psicología social. Los métodos nuevos para medir la moral y la actitud del soldado también podían utilizarse en la industria. En suma, las técnicas desarrolladas durante la guerra podían aplicarse a la industria y los negocios en tiempo de paz. La Segunda Guerra Mundial fue un trampolín para refinar las técnicas de la psicología industrial y afilar las habilidades de los psicólogos aplicados.

Cada una de las dos guerras tuvo un gran efecto en la psicología industrial, pero de una manera algo diferente. La Primera Guerra Mundial contribuyó a formar la profesión y le otorgó aceptación social. La Segunda Guerra Mundial ayudó a desarrollarla y retarla. La siguiente época en la historia de la psicología I/O fue testigo de la evolución de la disciplina en subespecialidades, y del logro de niveles elevados de rigor científico y académico.