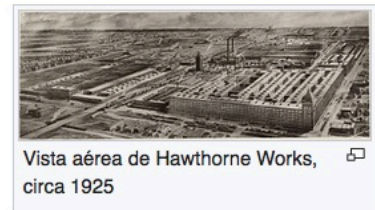


Efecto Hawthorne –o cómo modificamos nuestro comportamiento al ser investigados

Los estudios de Hawthorne Works [\[editar \]](#)

El término fue creado en 1955 por Elton Mayo cuando analizaba antiguos experimentos realizados entre los años 1924 y 1932 en *Hawthorne Works* (una fábrica de la [Western Electric](#) a las afueras de [Chicago](#)). Los experimentos fueron coordinados por [Elton Mayo](#), con la colaboración de Fritz Roethlisberger, la [Universidad de Harvard](#) y el ingeniero de la Western Electric, William Dickson. En Hawthorne Works encargaron un estudio para comprobar la posibilidad de aumentar la [productividad](#) de sus trabajadores aumentando o disminuyendo las condiciones de [iluminación ambiental](#). La productividad de los trabajadores pareció aumentar en el momento en el que se instauraron los cambios, y no sólo se produjo en los casos en los que los niveles de iluminación eran aumentados, sino también en aquellos casos en los que la iluminación se reducía. Al momento de terminar el estudio, los niveles volvieron a los niveles normales. La explicación sugerida fue que la mejora en la productividad no se debió a los cambios operados sobre los niveles de iluminación, sino al efecto [motivador](#) que supuso entre los obreros el saber que estaban siendo objeto de estudio.^{1 2} Aunque la investigación sobre la iluminación del lugar de trabajo supuso la base del Efecto Hawthorne, también se evaluó el efecto de otros cambios, como el mantenimiento y limpieza de las estaciones de trabajo, la eliminación de los obstáculos del suelo, e incluso el traslado y la relocalización de las distintas secciones. Todas estas alteraciones provocaron un aumento de la productividad durante un corto periodo. Así, el término se usó para hacer referencia a estas mejoras de productividad de breve duración relacionadas con la reactividad psicológica.^{3 4 5}



Vista aérea de Hawthorne Works, [\[editar \]](#)
circa 1925

La evaluación del Efecto Hawthorne continúa en la era moderna.^{6 7 8} En una reevaluación del 2009 de los datos originales, los economistas de la [Universidad de Chicago](#) John List y Steven Levitt encontraron que la productividad variaba también en función de otros factores además del grado de iluminación, como el ciclo semanal de trabajo o la temperatura estacional, por lo que concluyeron que las conclusiones iniciales fueron exageradas.

La mayoría de los libros de texto de [psicología industrial](#) y de conducta organizacional hacen referencia a los estudios sobre la iluminación, y sólo ocasionalmente se menciona el resto de estudios realizados.⁹