

## YELA Y SU PSICOLOGÍA PERSONALISTA DEL TRABAJO<sup>1</sup>

HELIO CARPINTERO

*Universidad Complutense de Madrid*

### RESUMEN

El trabajo ofrece una visión sintética de las aportaciones realizadas por M. Yela en el campo de la psicología del trabajo y las organizaciones, y especialmente la exposición sistemática aparecida en 1954. Se destaca su interés por lograr una rigurosa formulación científica de los temas, que fundamentó por una parte en el tratamiento matemático del análisis factorial, y por otra en una visión humanista de la conducta del hombre que trabaja.

**Palabras clave:** Psicología del trabajo, Análisis factorial, M. Yela, Psicología española.

### ABSTRACT

The present paper offers a synthetic view of M. Yela's main contributions to the field of work and organizational psychology. Special attention is given to his specialized chapter appeared in 1954, a largely influential work among Spanish work psychologists of that time. It is stressed here the effort carried out by Yela in order to build a scientific view of that field, mainly based both on factor analysis methodology and on a humanistic view of man's work.

**Key words:** Work psychology, Factor analysis, M. Yela, Spanish psychology.

---

<sup>1</sup> Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación sobre "La Psicología aplicada en España, 1939-1968", dirigido por Helio Carpintero y financiado por el Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento (M.E.C., BSO2002-01781).

Correspondencia: Facultad de Filosofía (B-21), Universidad Complutense de Madrid. 28040 Madrid. E-mail: [carpinte@filos.ucm.es](mailto:carpinte@filos.ucm.es)

La psicología contemporánea en España, en el siglo XX, ha experimentado una transformación esencial, desde una inicial psicotecnia puesta en marcha en las primeras décadas hasta la rápida expansión profesional y científica que ha tenido lugar en el último cuarto del siglo, dando origen a la realidad actual.

En el desarrollo de la psicología, no sólo teórica sino también aplicada, que tiene lugar en España tras el radical corte de la guerra civil (1936-1939), le cabe un importante lugar a Mariano Yela, uno de los más activos promotores de la institucionalización universitaria de la psicología, y uno de sus más destacados maestros.

Precisamente es el campo de la psicología del trabajo, muchas veces llamada psicología industrial, y hoy usualmente psicología del trabajo y de las organizaciones (Work and Organizational Psychology, WOP) (Peiró, 1990; Peiró y Munduate, 1994), aquel en que sus profesionales han encontrado una lenta pero sólida acogida entre los distintos agentes implicados en la dinámica social de las empresas, al tiempo que han sido frecuentemente objeto de trato receloso por el resto de sus colegas, inquietos ante las connotaciones sociales e incluso políticas de las tensiones de clase que surgen en empresas y en organizaciones económicas. En gran medida, la valoración del psicólogo en la sociedad ha estado muchas veces condicionada por sus roles de tipo clínico o escolar, si bien parece haber sido la eficacia de las técnicas aplicadas a las organizaciones la que dio un impulso definitivo a la psicología, particularmente con ocasión de las dos guerras mundiales.

La psicología industrial, o del trabajo y las organizaciones, ocupó en España gran parte de las actividades de los primeros psicotécnicos, en los años que median entre la I guerra mundial y nuestra guerra civil, y también en relación con ese mismo campo se fue reconstruyendo tras la guerra civil la tradición científico-técnica que ésta desmanteló de modo prácticamente total. En ese campo, tan central en nuestra historia reciente, Yela tuvo el acierto de interesarse él e interesar a otros, desde un ángulo realmente científico, al tiempo que moduló ese interés con una concepción humanista que constituía la raíz de su personal visión del mundo.

Examinaremos aquí brevemente sus contribuciones a este campo, con objeto de comprender algunas líneas básicas que han caracterizado esa especialidad entre nosotros, al menos en los primeros tiempos de la profesionalización de la psicología tras su establecimiento como profesión liberal.

## EL CONTEXTO DE LA FIGURA

Mariano Yela, nacido en Madrid en 1921, y muerto allí también en 1994,

pertenece a la generación de 1916, como sus compañeros de grupo José Luis Pinillos y Miguel Siguán, los filósofos Julián Marías y José Ferrater Mora, escritores como Camilo J. Cela, Miguel Delibes, Luis Rosales, y tantos más. Es ésta una generación de hombres y mujeres instalados en la cultura de su tiempo, que se vieron radicalmente afectados por la guerra civil que se abatió sobre ellos en su primera juventud (Carpintero, 2004) y afectó gravemente al cumplimiento de sus vocaciones personales.

Yela se ha formado después de la guerra en la universidad de Madrid. En ésta, tras deshacerse la admirable Facultad de Filosofía que había llegado a formarse en los años 30, en tiempos de la II República, se había impuesto en filosofía el "pensamiento único" escolástico. Esta era una consecuencia más de la política conservadora del franquismo, que asumió las orientaciones dominantes dentro de grupos ultraconservadores católicos en lo referente a filosofía y educación. Encontró así como profesor de psicología al P. Manuel Barbado, OP, quien enseñaba una psicología centrada en un estructuralismo que tenía como autoridades básicas a Aristóteles y Sto. Tomás de Aquino, y cuya coincidencia con ciertas tesis modernas parecía suficiente para probar la validez y vigencia de aquellas doctrinas.

Su formación, no obstante, pudo abrirse paso hacia horizontes más actuales gracias a una ayuda gubernamental que le permitió ampliar estudios en Estados Unidos. Obtuvo una beca para hacer allí estudios de posgrado orientados esencialmente hacia la psicología (1945-1948). Ello le permitió incorporarse a las nuevas corrientes científicas, con maestros como Thomas V. Moore, William Neff o Carl Rogers, y, sobre todo, especializarse en psicología matemática con Louis L. Thurstone, cuyo influjo determinó ampliamente su vida posterior. Como él mismo ha escrito, "desde aquellos días la psicometría ha sido una de mis más acusadas preferencias y, justamente, en el sentido que tenía para Thurstone : originar ideas, fomentar la precisión en las hipótesis y comprobaciones y buscar la formalización de estructuras empíricas cualitativas" (Yela, 1983).

Con Thurstone, en Chicago, Yela adquirió rigor y método, al tiempo que hacía suyos los conocimientos esenciales del análisis factorial, que aplicaría en sus investigaciones posteriores; también le permitió trabar amistad con figuras notorias como Lee Cronbach, Horacio Rimoldi o Raymond B. Cattell. Luego, en Lovaina, al lado de Albert Michotte, incorporó en su formación la práctica de la experimentación. De esta suerte, a comienzos de los años 50, se convirtió en una pieza clave del equipo que logró reunir José Germain en el Departamento de Psicología Experimental creado en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) (1948),

verdadero núcleo de reconstrucción de la tradición científica en psicología en nuestro país.

En un país alejado de las naciones democráticas occidentales, que rechazaba y relegaba al olvido los logros y valores de una tradición liberal y renovadora iniciada en el 98 y reforzada por movimientos como la Institución Libre de Enseñanza y el europeísmo de Ortega y la "Revista de Occidente", por mencionar algunos de los más conocidos, la psicología había perdido la mayor parte de sus cultivadores iniciales, exiliados tras la guerra; había visto desbaratarse sus publicaciones y sus grupos de trabajo, y veía sustituir la breve tradición científica precedente por un escolasticismo retornado, que ocupaba el mundo académico ahora bajo el control político del nuevo régimen.

En ese contexto hay que situar esta labor de Yela de recuperación de la tradición científica, que en gran medida coronó el éxito. En efecto, desde 1957 fue catedrático de psicología en la Universidad de Madrid, cofundador de la Escuela de Psicología (1953) y miembro fundador y luego presidente durante muchos años de la Sociedad Española de Psicología, además de obtener muchos otros premios y distinciones. Desde 1974 fue miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas española. Fue también muchos años profesor invitado en la Universidad de Lovaina, y llegó a generar un grupo de investigación con proyección internacional.

## EL RETORNO A LA PSICOTECNIA

En España, en las décadas que precedieron a la guerra civil, la psicología más moderna era aquella que se había hecho en el campo de la psicotecnia aplicada.

Aunque se creó una cátedra en la universidad de Madrid, dedicada a la psicología experimental, que fue desempeñada por Luis Simarro desde su creación, en 1902, hasta su muerte, en 1921, ésta había estado dedicada básicamente a la enseñanza. Había también sufrido los vaivenes resultantes de la compleja personalidad política de su titular, interesado sobre todo en promover el librepensamiento y ocupado también con su importante clínica psiquiátrica.

La psicotecnia inicial, impulsada principalmente por un grupo de renovadores sociales, había estado sobre todo enfocada a la orientación y selección profesionales, y a la rehabilitación de trabajadores inválidos. Emilio Mira orientó y dirigió con gran acierto el Instituto de Orientación Profesional creado en Barcelona en 1918, y desarrolló técnicas y métodos que permitieron al Instituto alcanzar enseguida fama internacional. En Madrid, por su parte, los psiquiatras Gonzalo Rodríguez Lafora y José

Germain y el ingeniero Cesar de Madariaga, en gran medida lideraron una psicotecnia de apoyo que se orientó sobre todo hacia los trabajadores inválidos y a los niños con deficiencia mental.

Todo esto lo había destruido la guerra civil. Pero había quedado algún rescoldo entre las ruinas. Se había conservado un Instituto de Psicotecnia en Madrid y otro en Barcelona; había, sobre todo, el interés hacia sus técnicas entre educadores y profesionales interesados en prácticas organizacionales. Sobre esos restos iba a surgir un nuevo Departamento dirigido por Germain, en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), que iba a buscar el apoyo social precisamente a través de las realizaciones aplicadas y que promovería la profesión desde una Escuela de Psicología de posgrado fundada en 1953 en la Universidad de Madrid.

En este movimiento casi heroico de recuperación de una tradición pasada, Yela se sumergió al regresar de sus estancias formativas en el extranjero. Y, precisamente, dedicó algunos de sus mejores esfuerzos a recuperar el nivel y la eficacia en el campo de la psicología industrial.

## LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

El interés por los aspectos psicológicos del trabajo venía de atrás en nuestro país, como ya va dicho. Germain, en concreto, se había interesado ya antes de la guerra por los temas de orientación y rehabilitación, de modo que, al poner en marcha el pequeño centro del CSIC, lo enfocó de lleno sobre estos temas. En especial hubo un considerable esfuerzo aplicado a la selección de conductores y de pilotos. Adaptaron las pruebas que el ejército del aire americano había establecido y las aplicaron en nuestro país. También se realizó allí una importante labor de traducción y baremación de pruebas. De ello resultó la edición española del PMA de Thurstone, ahora AMPE, por Francisco Secadas; el test de Ozeretski, gracias a Jesusa Pertejo; el EPI de Eysenck, a través de su versión renovada en el CEP de Pinillos; y, en fin, numerosos tests de Thurstone (Caras, Manos, Tornillos, cálculo, etc.), Raven, D-48, GCT, Gottschaldt, WAIS de Wechsler y muchos más, estudiados y editados todos ellos por Yela (Fernandez-Ballesteros, 1995).

A esa labor técnica hay que sumarle una importante experiencia práctica, que sin duda sentó las bases de lo que luego sería su reflexión teórica. En una gran compañía industrial, la Standard Eléctrica SA, organizó un departamento de psicología y recursos humanos, y mantuvo su asesoramiento durante años (1950-1957), precisamente hasta que obtuvo

su cátedra universitaria. En este departamento le sucedería durante un cierto tiempo su compañero y colega Miguel Siguán, luego sustituido tras su marcha a Barcelona por José Forteza durante un breve período; de esta suerte el departamento vino en cierto modo a resultar el núcleo originario de la moderna psicotecnia aplicada española, un centro cuyo papel cabría verlo como paralelo, en el plano de la práctica, al jugado por el mencionado departamento del CSIC en el plano teórico.

Si a partir de entonces iba a primar en Yela la dedicación a la investigación y a la teoría, no por ello iba a desatender estos temas de psicología del trabajo y de las organizaciones. No cabe olvidar que durante muchos años fue asesor científico de un centro editor de pruebas psicotécnicas, TEA (Técnicos Especialistas Asociados), que ha sido y es la primera editorial de instrumentos psicotécnicos para el diagnóstico psicológico que ha habido en España. Precisamente sus conocimientos del análisis factorial y su interés por la acción e intervención psicológicas, y no sólo por su versión teórica, le facilitaron sus movimientos en los varios campos de la psicología, y muy en especial en este del trabajo y las organizaciones. Pero al cultivarlo iba a tener buen cuidado de integrar la técnica más rigurosa con la consideración personal y humana de los trabajadores.

### LA VISIÓN FACTORIALISTA

El análisis factorial es una técnica de análisis de las puntuaciones obtenidas por una pluralidad de sujetos en una pluralidad de tests. En una diversidad de campos, muy singularmente en el de la inteligencia y aptitudes cognitivas, aquellas puntuaciones presentan numerosas correlaciones. Más aún, al analizarlas con aquella técnica, se logra determinar una serie de concomitancias y covariaciones en las respuestas, que apuntan a la existencia de unas "dimensiones de variabilidad del comportamiento", "factores", que para Yela son en definitiva las "unidades funcionales" que explicarían dicho comportamiento.

Se trata de una técnica ahora ya centenaria. En su libro, pionero en español, sobre la misma, se hace notar que sus orígenes se hallan en los trabajos clásicos de Spearman sobre inteligencia y factor g, publicados en 1904 (Yela, 1957). El descubrimiento de que las columnas de puntuación de tests eran proporcionales le abrió al gran investigador inglés el camino para asumir que tales datos eran resultado de la intervención de un "factor general", presente en todos los casos, y de otro de índole específica, que variaba según la pruebas empleadas, con lo que vino a formular su teoría bifactorial -de puntuaciones que resultaban de la interacción

de dos factores, el general y el específico- en el campo de la inteligencia.

Como ya se ha dicho, ese análisis conduce a establecer ciertas unidades funcionales; Yela definió la "unidad funcional" como el "conjunto de procesos que varían concomitantemente" (Yela, 1966/1996, 75). Esas unidades, de una parte debían tener su representación en la estructura psicológica del sujeto; allí se puede considerar que traducen o expresan aptitudes funcionalmente únicas y diferenciadas, esto es, "rasgos" de personalidad; pero también pueden permitir, en relación con tareas, actividades u ocupaciones, el llevar a cabo una determinación precisa de aspectos estables en el horizonte de esas operaciones, de modo que aparecen como dimensiones definidas de la actividad realizada. Ante tales unidades de covariación habría que suponer que integran las tareas o ejecuciones. Por consiguiente, según Yela, estaríamos ante una técnica que conduce, directamente, al núcleo mismo del problema de la psicología del trabajo: a establecer los rasgos funcionales de los distintos trabajos, y los rasgos psicológicos básicos que en ellos se hallan implicados y resultan medibles y evaluables con los tests adecuados. De esta suerte, la labor de colocar a la persona adecuada en el puesto adecuado, objeto de toda investigación de selección y orientación profesionales, encontraría en la técnica factorialista un instrumento singularmente idóneo para contestar a sus demandas prácticas. (Muñiz, 1995).

Dentro de esta línea de investigación, Yela, en 1949, presentó un trabajo en el Congreso internacional de psicología aplicada celebrado en Berna sobre "Factor Analysis in vocational guidance" (Yela, 1949), que luego reeditó en castellano dos años más tarde, con un título ligeramente modificado y más expresivo de su pensamiento; era éste: "El análisis factorial como fundamentación científica de la orientación y selección profesionales" (Yela, 1951).

Se trataba, a su juicio, de que en el ámbito de esas dos tareas psicológicas, esenciales en el campo de la psicología aplicada al mundo del trabajo, esa metodología lograba ir más allá de la pura afirmación empírica de ciertas conveniencias entre hombre y puesto de trabajo, al haber alcanzado a determinar, si bien que tan sólo como hipótesis, las unidades funcionales con que el sujeto operaba, y las constantes o rasgos característicos de las tareas que trataba de desempeñar. Se alcanzaba así una visión científica del problema y, como científica, hipotética, sometida a revisiones, de validez limitada a la que pudiera caber al paradigma vigente.

Al asumir este punto de vista factorialista, se favorecía de modo consistente la unificación terminológica en ese campo y se abrían horizontes nuevos de predicción de ajuste a nuevos y diferentes contextos, distintos de los usuales. Al mismo tiempo, se hacía preciso reconocer la condición hipotética de los constructos manejados, es decir, los supuestos "factores"

o rasgos aceptados, pero ésta aparecía como algo natural en toda construcción de una teoría hipotética, que ha de ser validada por los métodos de comprobación empírica, experimentación y convergencia con otras teorías relacionadas.

### UNA MONOGRAFÍA ESPECIALIZADA

Hay un trabajo importante, publicado en 1954, donde se presenta, de modo ordenado y al tiempo sintético, el cuerpo de doctrina relativa a la psicología del trabajo tal como su autor lo concebía por entonces.

Se trata de un capítulo, "La psicología del trabajo", que incluyó en la edición española de la obra de David Katz, *Manual de Psicología*, obra colectiva dirigida por el psicólogo danés, en la que colaboraban también Jules Suter, Eino Kaila, Richard Meili, Jean Piaget y Barbel Inhelder, Adolf Busemann, Hubert Rohrer, Rickard Lindahl, Gösta Ekman, Harald Schjelderup, Jolan Jacobi, Nils Antoni y Valdemar Fellenius. Llevaba, además, un prólogo de J. Germain; en el mismo éste confiesa que Katz le vino a solicitar la redacción de un capítulo, y él trasladó la invitación a Yela, entonces su estrecho colaborador (Germain, 1954).

Ese capítulo, núcleo de su visión del campo de problemas que configuran esa especialidad, ha servido de referencia a numerosos profesionales e investigadores españoles en el tema, aunque, como ya hizo notar Forteza en cierta ocasión, el hallarse situado dentro de un volumen de psicología general sin duda aminoró el radio de influencia que, por su contenido, hubiera podido tener (Forteza, 1995).

También Forteza hizo notar la modernidad del planteamiento que en sus páginas se ofrece, al situar en el centro de las cuestiones la idea de 'trabajo', una idea sobre la que iba a concentrarse la atención desde los años setenta, pero carente aún de relieve en los momentos en que Yela escribía.

Su punto de partida viene dado por la delimitación conceptual del trabajo, en los siguientes términos: "el trabajo es una situación social en la que el hombre, de modo más o menos voluntario, forzado u obligatorio, produce algún bien estimado por la sociedad" (Yela, 1954, 475).

Anotemos varias significativas características de esa posición. Una, la adopción de una perspectiva comportamentalista. Trabajo es, por lo pronto, un comportamiento, una actividad. Pero lo es, además, en una situación social, dentro de la cual se da la aparición de unos determinados valores: por eso el trabajo se relaciona, no meramente con efectos, ni tampoco sólo con cosas o productos, sino con "bienes", es decir, en-



tidades "portadoras de valores", como afirmaron los fenomenólogos del valor y los filósofos de la *Werttheorie* o filosofía de los valores (Marias, 1972).

Precisamente porque es una conducta que produce bienes en mayor o menor cantidad, es lógico contemplarla desde el punto de vista de productividad. La conducta del trabajador ha sido contemplada desde ese punto de vista posiblemente desde los tiempos más remotos, pero científicamente lo ha sido desde el comienzo mismo de la reflexión teórica sobre la producción, singularmente en la obra de F.W. Taylor, a comienzos del siglo XX.

Es sabido que Taylor, al menos aparentemente en sus expresiones más llamativas, tendió a contemplar al productor como una máquina, como un factor de transformación de materias primas, y no propiamente como un sujeto individual que está, de una forma u otra, realizando su existencia. Ahora bien, desde el primer momento en que Yela aborda la dimensión del "rendimiento" del trabajo, lo hace desde un ángulo completamente distinto: desde una perspectiva que no cabe describir sino como "humanista".

La pista ya la daba el artículo primerizo arriba mencionado. En efecto, en él se decía que el mundo de la psicología aplicada al campo del trabajo estaba experimentando un profundo cambio,

*"It would seem that this change of emphasis in applied psychology from occupations to men, from efficiency to personality growth, from economics to social balance, is a particular symptom of a wider and deeper change in psychology as a whole"* (Yela, 1949, 476). (Recojo la versión en inglés porque me parece más contundente y lograda que la española aparecida dos años después; allí dice: "Este cambio, a mi entender, no es simplemente una cuestión de palabras. De hecho se está operando en todos los campos de la Psicología, si no como una realidad, al menos como una aspiración" [1951, 76]). El síntoma de cambio se suavizaba, pues, hasta el nivel de ser tenido como una mera 'aspiración', cosa bastante distinta.

La idea básica es que en este campo se ha pasado de tratar de ocupaciones a tratar acerca de personas, de hombres individuales (*men*). Y por ello, dice también, se está modificando el énfasis en este campo, yéndose desde la orientación profesional (*occupational guidance*) a la orientación vocacional (*vocational counseling*) y, por tanto, acentuando la dimensión personal del trabajador, su vocación, y también su crecimiento personal, no sólo sus aptitudes, habilidades naturales o destrezas, sino sus aspiraciones e ideales, en suma, su "yo ideal" en términos de W. James.

En este punto conviene no pasar por alto la formación de Yela con Carl Rogers, durante su estancia en Chicago, simultánea de su inmersión en el análisis factorial. No fue un influjo superficial, y le llevó a promover el

conocimiento de aquella forma de psicoterapia en el mundo europeo, simultáneamente a como lo hiciera J. Nuttin (Yela, 1975). Lo interesante es que las ideas del investigador americano le ayudaron a concebir con más claridad la tesis de que, si "la psicología es, sobre todo, ciencia de la conducta del hombre", y puede ser ciencia porque tiene un objeto al que referir sus observaciones y sus teorías, no es menos cierto que "la conducta del hombre es *personal*", es decir, "acción significativa" que el sujeto proyecta, ejecuta, interpreta y se apropia (Yela, 1975). Esto significa que se abre la psicología al nivel de la persona humana.

De esta suerte, en vez de hablar de rendimiento del trabajo, preferirá referirse a la "eficacia"; y con esa expresión querrá apuntar no sólo a la productividad en términos económicos de obra realizada, sino también a la autorrealización del trabajador mediante y gracias a su trabajo. Y así, escribe: "Un trabajo eficaz será aquel que favorezca mediante la expresión y desarrollo de la personalidad del trabajador una producción elevada" (Yela, 1954, 476). No estamos ante el hacer de una máquina, sino el de un ser personal en autoconstrucción. Yendo mucho más allá de Taylor, Yela ha asumido las ideas de Rogers, pero no sólo éstas, sino también las del filósofo Ortega, para quien la vida es siempre un proceso de autorrealización, y las del existencialista Heidegger, con quien también se formó en su juventud en Alemania. Y todos estos puntos de vista de índole filosófica le han permitido ver el trabajo justamente como una de las formas básicas mediante las cuales tiene lugar esa construcción de uno mismo y de la propia personalidad.

Estamos ante una psicología del trabajo que, comenzando por enfocar la atención hacia el comportamiento, alcanza a incluir en su objeto la realidad integral de la persona. Eso es, lo que sugiere su tesis de que, en lugar de orientación profesional, hay que venir a centrar la atención en la vocación personal de cada cual.

## EL ANÁLISIS DEL TRABAJO

El trabajo es, ante todo, actividad personal, pero actividad personal en sociedad, y actividad productiva, que ha de ser medida no tanto con una escala métrica sino con un sistema de valores. Pero, en cuanto realidad física, el trabajo termina por poner en juego una serie de tareas que se estudian y sintetizan en un "profesiograma", y que se sitúan dentro de toda una amplia gama de profesiones, más o menos similares entre sí, que ha de describir una "profesiografía" a través de monografías profesionales especializadas.

La profesiografía, como actividad fundamental del psicólogo del trabajo,

fue detallada y analizada por Yela con ejemplar precisión. Véase cómo recomienda llevar a cabo el trabajo:

\*1) Estudiar los métodos y modelos generales de profesigramas ya utilizados y comprobados.

2) Establecer un modelo general para la empresa en que se trabaja; modelo que irá completándose y modificándose con la experiencia.

3) Consultar los manuales y estudios ya existentes sobre la tarea en cuestión.

4) Conseguir, antes de hacer el análisis de una tarea, la cooperación de todos los jefes interesados en la misma.

5) Obtener, en la Sección oportuna, todos los datos de identificación del trabajo, de su terminología específica y de sus condiciones legales, que no pueden alcanzarse por observación directa del trabajo mismo.

6) Observar el proceso del trabajo y, si es posible, realizarlo.

7) Celebrar, sobre todo si en la descripción de la tarea se han de incluir datos sobre las relaciones humanas, entrevistas personales con los operarios y Jefes.

8) Disponer, como colaborador inmediato, de un técnico de la empresa que estudie también la tarea, y procurar que hagan el análisis del trabajo, independientemente, uno o dos supervisores o jefes, el colaborador técnico y el psicólogo mismo.

9) Celebrar una conferencia con todos ellos para discutir los resultados" (Id. 1954, 482).

Aquí encontramos una suma de indicaciones que iluminan la aspiración a una máxima concreción, en el diseño del esquema, al tiempo que una personalización de la investigación, que incluso recomienda al psicólogo la práctica del trabajo mismo para observarlo desde dentro. Al mismo tiempo se admite que la propuesta que hay que hacer será necesariamente provisional, sometida a ampliaciones y modificaciones resultantes de nuevas informaciones tanto propias como ajenas.

Sus tareas implican operaciones que han de poder ser testables, determinables mediante tests, válidos y fiables. Aquí el psicómetra que es Yela se detiene para dar fórmulas brevísimas pero luminosas de los conceptos básicos sobre tests.

Además, aquellas operaciones son esencialmente comportamientos aprendidos, que por tanto pueden y deben ser enseñados de la mejor manera, es decir, no sólo mediante entrenamiento físico, sino mediante socialización dentro del grupo en que se habrán de realizar y formando también a los mandos que habrán de dirigirlos y organizarlos. Aquí se ve la importancia que tiene toda información que se refiera tanto a los principios de acción como a los resultados de ésta.

En esta tarea de ajustar o adaptar al hombre a la situación de trabajo, Yela acierta a recorrer la serie de niveles en que el problema se estructura: adaptación y control de estímulos y de ambientes; análisis y ajuste de tiempos y movimientos; ajustes sociales al trabajo que implican aspectos de estabilidad e inestabilidad, problemas de salario, sistema de relaciones humanas.

En este examen hay un continuo ir y venir del hombre a su entorno y de éste al sujeto que en él opera y que en él ha de desenvolver su vida personal. La selección y orientaciones profesionales, que llevan a un hombre a un determinado puesto en una cierta empresa, no terminan su labor dejándolo ahí, en su nueva colocación. La empresa tiene que enseñarle a trabajar. Por tanto, "la formación profesional" tiene en ese momento que intervenir, y ello con un fin: "enseñar adecuadamente a trabajar" (Id., 1954, 505). Eso quiere decir, según él piensa, que el trabajador debe tener un plan de formación continua que le permita actualizar sus potencialidades y reajustarlas a los cambios e innovaciones a que toda empresa se ve sometida como resultado de la investigación y la experiencia.

Además, no pierde de vista que la organización es un grupo social de convivencia, y el trabajador se mueve en un marco no sólo técnico sino social. Hay, dice, que "enseñar a trabajar", pero esto se ha de entender como un proceso en que se ha de "educar al hombre para realizar un trabajo personal en compañía de los otros productores" (Id., 1954, 505). La vida del hombre es convivencia, y también el trabajo lo es, pues éste no es sino una forma especial o concreción de la vida. Y los factores sociales ocupan un lugar esencial en ese ámbito, como pusieron de manifiesto todos los estudios de Mayo en los talleres Hawthorne. Desde todos los ángulos, aparece una y otra vez la convicción de Yela de que ha de llegarse a una psicología del trabajo que tenga en cuenta la condición estrictamente personal de los que lo realizan.

Aunque esquemático y extraordinariamente sintético, estamos ante una visión profunda e integradora de los problemas del trabajo humano.

## UNA VISIÓN DEL TRABAJO

Una primera caracterización de este estudio sobre la psicología del trabajo tendrá por fuerza que subrayar su condición holista e integradora. Si de un lado hay un amplio uso de las técnicas experimentales, y del análisis factorial y los procedimientos estadísticos para delimitar los aspectos y ejes del campo a estudiar, no deja de estar continuamente presente la

visión humanista, la idea personal desde la cual hay que comprender la conducta humana, y la atención a la dimensión social de la actividad laboral en todas sus formas.

Es evidente que, ya en este nivel de teorización, Yela integra conducta y sujeto de manera esencial, apuntando a lo que serían sus concepciones más maduras. En efecto, estudia el trabajo como conducta, pero sin olvidar que ésta tiene ante todo sentido y valor para el sujeto, que es además consciente de ese sentido y ese valor. La conducta, dirá años después, es siempre acción física y significativa de un sujeto; física, esto es, describible y analizable en términos de movimientos y volúmenes en el espacio y según parámetros físicos; pero a la par significativa, esto es, asumida consciente y propositivamente por el sujeto que puede dar razón ese mismo comportamiento (Yela, 1989).

Que la acción sea consciente y subjetivamente vivida por el sujeto no supone que no pueda ser describible en su vertiente externa, sometida a experimentos y observaciones hechos según los criterios de la ciencia natural. Y el sujeto que opera en cada caso no está constituido por una inaprensible subjetividad, sino que posee una estructura operativa que muestra ciertas constancias al lado de ciertas variaciones por las que puede ser no sólo comparado consigo mismo en una pluralidad de situaciones, sino con innumerables operadores en unas determinadas y mismas situaciones. Y ahí se alumbró, como llega a pensar Yela, una visión que integra en cierto modo intuiciones de constancia de la estructura de personalidad y de su soporte estructural en la línea explorada por Spearman, con su factor "g", con otras que proceden del reconocimiento de heterogeneidades en esos comportamientos, y que apuntan a la adecuación de otras intuiciones, ahora ya más bien en línea con Thurstone, desde las que se subrayan las dimensiones de variabilidad en las psiques humanas. Esa idea de que era posible hacer compatibles las visiones de aquellos grandes teóricos tanto tiempo enfrentados de modo aparentemente inconciliable fue precisamente una de las preocupaciones de Yela a que dio forma en uno de sus trabajos por él más estimados, el que publicara en *Psychometrika* en 1949 (Yela, 1949 b).

### CONCLUSIÓN

La obra de Yela en el mundo español de la psicología del trabajo ha sido una semilla importante y fecunda que ha hecho posible lo que luego han sido espléndidos desarrollos (Peiró, 1990; Peiró y Munduate, 1994).

Por su condición de obra total, integradora de aspectos y dimensiones, ha permitido tener a la vista la complejidad de los problemas, así como

la pluralidad de líneas que era preciso atender y sin las cuales los problemas resultaban deformados o simplemente falseados. Y ha hecho realidad una compleja combinación de aspectos matemático-formales y personalísticos-humanistas que han tendido con frecuencia a ser vistos como antagónicos, cuando más bien parece, por lo aquí visto, que son claramente complementarios.

También, en esta obra, se alcanza una síntesis modélica entre teoría y aplicaciones, entre saber académico y acción profesional. Ello responde a una visión justa de la realidad de la psicología de nuestro tiempo, que es ciencia al tiempo que profesión porque su tema es el hombre en situación, al cual trata de ayudar a que alcance la plenitud personal y el ajuste operativo al mundo en que le toca vivir.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carpintero, H. (2004). *Historia de la psicología en España*. Madrid: Pirámide.
- Fernández Ballesteros, R. (1995). Mariano Yela: práctica y teoría. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 48(4): 485-496.
- Forteza, J.A. (1995). Mariano Yela y la psicología del trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 48(4): 553-559.
- Germain, J. (1954). Prólogo. En Katz, D. (ed.), *Manual de Psicología*. Madrid: Morata.
- Mariás, J. (1972). *Historia de la filosofía* (24 ed.). Madrid: Revista de Occidente.
- Muñiz, J. (1995). Reflexiones sobre la obra metodológica de Mariano Yela. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 48(4): 497-510.
- Peiró, JM. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicossociológicas*. Barcelona: PPU.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1994). Work and Organizational Psychology in Spain. *Applied Psychology*, 43(2): 231-274.
- Yela, M. (1949). Factor Analysis in vocational guidance. En Gundlach, H. (ed.), *Applied psychology, The First-Thirteenth Congress Proceedings. The Ninth Congress, Bern 1949*. London: Routledge, 1998 (reprint; orig. 1949), pp. 475-482.
- Yela, M. (1949 b). The application of the principle of simple structure to Alexander's data. *Psychometrika*, 2: 121-135.
- Yela, M. (1951). El análisis factorial como fundamentación científica de la orientación y selección profesionales. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 17: 75-84.
- Yela, M. (1954). Psicología del trabajo. En Katz, D. (ed.), *Manual de Psicología*. Madrid: Morata, pp. 475-531.

- Yela, M. (1957). *La técnica del análisis factorial*. Madrid: Biblioteca Nueva (nueva ed., 1997).
- Yela, M. (1966). Los tests y el análisis factorial (reprod. en *Psicothema*, Suplem. 1996, Monogr. dedicado a M. Yela, 73-88).
- Yela, M. (1975). Prólogo a Gondra, J.M., *La psicoterapia de Carl R. Rogers*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Yela, M. (1983). La forja de una vocación. *Anthropos*, 23: 4-9 (reproducido en *Psicothema*, Suplem. 1996, Monogr. dedicado a M. Yela).
- Yela, M. (1989). Unidad y diversidad de la Psicología. En Mayor, J. y Pinillos, J.L. (eds.), *Tratado de psicología general, I*. Madrid: Alhambra, 71-92.