

CONTRIBUCIONES A LA DIFUSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO EN ESPAÑA. LA APORTACIÓN DE JOSÉ MALLART

FRANCISCO PÉREZ FERNÁNDEZ
Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

En la línea de anteriores aportaciones, nos centraremos de nuevo en la figura de José Mallart y Cutó a fin de perpetuar la tarea de seguimiento histórico de la introducción del taylorismo en España, uno de los principales cauces de desarrollo —dentro a la prosperidad creciente de la psicotecnia— de la psicología aplicada en nuestro país.

En esta ocasión nos referiremos a un interesante tratado (*Organización científica del trabajo*) destinado explícitamente por su autor a la difusión de la materia y que vería dos ediciones, la primera de ellas en 1942 y, la segunda, en 1956. A través de un detallado análisis del mismo intentaremos establecer un nexo de unión entre historia de la psicología e historia propiamente dicha que nos permita valorar el avance de la psicología aplicada frente a la realidad histórica española de la década de los 50. Uno de los momentos clave en el último tramo de cambios económicos y sociales que prefiguran y desembocan en la España de nuestros días.

ABSTRACT

In this paper we continue the line of previous studies on José Mallart Cutó, with the aim of fulfilling the task of delineating the introduction of Taylorism in Spain, as one of the principal sources for the development of applied psychology in our country.

In this occasion we focus on Mallart's interesting treatise on *Scientific Management (Organización Científica del Trabajo)*, intended explicitly for the diffusion of the matter, and which had two editions, in 1942 and 1956. Through a detailed analysis of the text, we will try to connect the History of Psychology and History itself, in order to properly assess the development

of applied psychology within the historical reality of the 50's in Spain, one of the key economic and social periods to flow into the Spain of nowadays.

INTRODUCCIÓN

Muchos fueron los intereses personales y profesionales que ocuparon a José Mallart y Cutó (1897-1989) a la hora de acercarse a la psicología, intereses que parten de una primera intención psicotécnica y culminan en el desempeño de una importante labor institucional que vería su punto álgido junto a José Germain, obrando como secretario de la Sociedad Española de Psicología (acerca de este y otros aspectos de su andadura vital remitimos a otro artículo anterior; Pérez, 1999). Pero si el gerundense destaca muy especialmente en el panorama histórico de la psicología española, es por toda su labor en el marco de la psicología aplicada al mundo del trabajo. Una tarea que ocupó la parte central de su dedicación científica, en la que tocó todos los aspectos posibles, y que comenzó a desarrollar en fecha tan temprana como 1925, cuando publicó su primera monografía sobre una materia (la orientación profesional) entonces cultivada en España tan sólo por unos cuantos investigadores pioneros como César de Madariaga (Carpintero, 1994) , Mercedes Rodrigo (Herrero, ...) y otros autores que, en algunos casos, solían provenir de campos ajenos al de la propia psicología como es el caso del economista tarraconense Pedro Gual Villalbí (Gual, 1929; Carpintero, García y Pérez, 1998).

Sobradamente conocidos a estas alturas son los diversos estudios que Mallart realizara acerca de esta temática por lo que no redundaremos en ellos. De hecho, en contribuciones anteriores (Pérez, 1999) nos hemos detenido largamente en el estudio de los que José Mallart propuso como medios apropiados para la formación y especialización de los trabajadores.

Menos conocida y tratada con cierta profundidad es, no obstante, su tarea como introductor e impulsor del taylorismo en nuestro país, algo que introdujo a Mallart entre el selecto grupo de autores nacionales que acometió la tarea de publicar una monografía centrada en el tema, entonces tan pujante como novedoso, de la organización científica del trabajo (Mallart, 1942, 1956). Sobre esta materia se investigó, dijo y articuló mucho en España debido a la importante tradición psicotécnica de nuestro país y, secundariamente, como reflejo de lo que sucedía en Europa, entre las décadas de 1920 y 1960. En este sentido, y al menos en este caso concreto, puede decirse que España vivió con fidelidad el ambiente intelectual del continente y contribuyó grandemente al desarrollo de la cuestión. No es para menos. Recuérdese que, salvo excepciones, el decurso histórico de la psicología española siempre ha venido marcado

por un interés constante en cuanto a la psicología aplicada respecta.

ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Al laconismo del epígrafe responde el título de la monografía a la que nos hemos referido más arriba. No debe extrañarnos. La obra, cuya primera edición aparece en 1942, es un volumen doble (concretamente el 475-76) de la Biblioteca de Iniciación Cultural editada por Labor. Comparte de este modo su espacio con otros títulos no menos exentos de literatura como, *El Encaje en España*, *Heráldica* o *Historia de Suiza*. Pudiera parecer al lector que se trata de un dato peregrino, pero no lo es en absoluto por cuanto el contexto nos predispone a una primera comprensión del contenido del libro de Mallart: en primer lugar, se trata de un trabajo con obvias necesidades y pretensiones tanto manualísticas como divulgativas. En un segundo término, y como consecuencia de lo anterior, es un libro riguroso y escueto en el que prima un notorio interés por los detalles pedagógicos de la materia. Nos hemos manejado con la segunda edición, más completa y de 1956, para componer este artículo si bien es conocida la de 1942 y comparando ambas se pueden establecer, como veremos, consecuencias interesantes.

El trabajo consta de trece capítulos y se articula en tres grandes bloques, aunque esta división no deja de parecer algo arbitraria cuando se presta atención a los contenidos de que se compone cada una de las partes. Cabría pensar, en este sentido y dado que las dos primeras secciones son de un evidente carácter introductorio, que la última de ellas debiera haberse dividido en realidad en dos puesto que viene a ser un reflejo del plan de trabajo expuesto en la primera mitad del libro y además ocupa toda la segunda mitad de la obra. Pero entremos en detalles:

a. *Parte I (capítulos 1-4)* -. Se construye a partir de los lugares comunes del asunto. Consta de una introducción histórica al tema de la organización científica, pasa luego a una explicación terminológica y conceptual y, finalmente, describe al lector el estado de la cuestión en el momento en el que la obra ve la luz. Destaca especialmente el capítulo cuarto por cuanto se entra en una explicación exhaustiva de los modos de aplicación que la organización científica ha adoptado en los diversos países industrializados y, además, se pone estas formas en relación directa con las convenciones generalmente admitidas por la psicología de los pueblos. Por ello, Mallart argumentará: "(...) unos pueblos tienen mejores aptitudes que otros para hacer aplicaciones de organización científica. Así como los individuos son de una u otra manera según sus características de constitución, de temperamento o de educación, y por esta

causa están más o menos dispuestos a adaptarse a los métodos de organización científica y aun a ser adaptadores, los pueblos son también más o menos aptos para la organización según las condiciones psicofisiológicas del tipo de individuo que en ellos predomine" (Mallart, 1956, p. 75).

b. *Parte II (capítulos 5-7)* -. Este momento del libro está dedicado a la consideración de aquella una serie de factores e implicaciones económicos que determinan que la organización científica se aplique de un modo u otro. Dicho análisis se realiza desde abajo hacia arriba, esto es, se considera primero al sujeto individual, luego al colectivo (economía de empresa y economía nacional) y, finalmente, a los países dentro de un entorno global o mundial (globalización de la economía de mercado). El conjunto de este bloque del libro tiene interés por cuanto supone una primera aproximación a la psicología de las organizaciones desde los contextos histórico, cultural, social y económico.

c. *Parte III (capítulos 8-13)* -. Es en este momento cuando Mallart entra en la materia del libro propiamente dicha y, en vista del plan establecido anteriormente, deberíamos segmentar este bloque en dos subpartes que, perfectamente, podrían resultar independientes entre sí. La primera de ellas, conformada por los capítulos 8, 9 y 10, atendería con detalle al taylorismo y la organización científica del trabajo propiamente dicha (sujetos, métodos de aplicación, formación del trabajador, métodos de trabajo, casos individuales, etc.). La segunda, comprendida entre los capítulos 11, 12 y 13, cambia el discurso general de la obra y se convierte en un estudio teórico de psicología de las organizaciones que, también de abajo hacia arriba, comienza en la mera empresa para terminar en los contextos nacional e internacional.

Que los tres últimos capítulos están conformados por material prácticamente nuevo en 1956 frente a lo que Mallart escribiera en 1942 es un hecho patente para el lector que se acerca al texto sin conocer la primera edición del mismo. Y ello no sólo por su manifiesta disociación con respecto a los contenidos generales del libro (pues componen un breve ensayo acerca de psicología de las organizaciones prácticamente independiente), sino también en el momento en el que se presta atención a la circunstancia intelectual de José Mallart. Y es relevante prestar atención a este tipo de detalles por la información que nos ofrecen: En 1946 ya ha publicado *Orientación funcional y formación profesional* (Pérez, 1999), uno de sus libros más conocidos y en el que se pergeñan de manera nitida unos primeros apuntes de lo que centrará el tramo final de la vida intelectual de Mallart (la psicología organizacional). Pero no sólo. También ha anticipado un primer examen de sus ideas en *El mundo*

económico-social que nace (1947), trabajo este que es, en muchos casos, precursor de esta segunda edición de *Organización científica del trabajo*. Sucede que poco después de aquellas publicaciones, el régimen franquista comienza a tomar una serie de medidas económicas (García, 1993; Abella, 1994) que, con el tiempo, llevarán al Plan de Estabilización y un empeño manifiesto en la tarea de la industrialización nacional lo cual, de pronto, coloca la problemática de la organización científica, la psicología aplicada a la empresa y la psicología de las organizaciones como tal –los temas de Mallart- en el centro de la vida intelectual española.

España pasa de una economía básicamente agraria y una precariedad energética manifiesta (a principios de la década de los 50 los cortes de suministro eléctrico eran algo completamente normal) al SEAT 600, que se lanza al mercado con todo tipo de fastos en 1957. Como es de esperar, esto hace que las publicaciones sobre psicología aplicada a la industria se vean multiplicadas en muy poco tiempo. Obviamente, nuestro autor no deja pasar la oportunidad de tomar posiciones y emplea esta segunda edición de su libro para introducir, entre los diversos cambios y *addendas*, la mayor parte de estos tres capítulos que son, ante todo, una declaración de principios y un aviso de futuros trabajos.

ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA, NECESIDAD HISTÓRICA Y PROGRESO

Destaca en el libro de Mallart un cierto aire fatalista que, en el fondo, es compartido por todos los autores nacionales del momento que se acercan de un modo u otro a la materia que nos ocupa. Una queja soterrada hacia el devenir económico del país que en 1942, cuando aparece la primera edición de *Organización científica del trabajo*, no era en absoluto halagüeño. En 1956, cuando la segunda edición sale a la calle, las cosas habían mejorado en muchos sentidos, pero el tono general del libro no es suavizado por cuanto Mallart es consciente de que aún es pronto para dejarse llevar por los tímidos avances de nuestro país hacia la prosperidad de una industria plenamente moderna. En este sentido, el libro tiene un aire no sólo didáctico y divulgativo sino también de notorio llamamiento propagandístico.

Es por ello que José Mallart parece enfatizar cada una de las fechas clave en el decurso internacional del taylorismo como un recuerdo del retraso español. Desde los primeros pasos hacia su validación psicológica, dados por Hugo Münsterberg, pasando por la fundación del Comité Internacional de Organización Científica (1925) y el establecimiento del Instituto Internacional de Organización Científica del Trabajo (1927), para concluir de la declaración de William Green de 1929, por la que los

sindicatos aceptaban los principios expuestos por la organización científica. Se recuerda también la adecuación terminológica definitiva que sufrió la organización científica en 1937 (Tabla 1) y se pasa, inmediatamente, a un estudio exhaustivo y comparativo de lo que ha sido de la organización científica en España.

Tabla 1. Adecuación terminológica de 1937 para la Organización Científica (según Mallart, 1956)

Dirección (<i>Management</i>)	Conjunto de actividades coordinadas y continuas mediante las cuales es conducida toda empresa.
Dirección científica (<i>Scientific Management</i>)	Dirección que se funda en principios y métodos resultantes de una investigación científica.
Organización	Conjunto de actividades que tienen por objeto establecer la coordinación óptima de funciones en toda empresa.
Organización científica	La fundada en principios y métodos obtenidos mediante investigación científica.
Organización científica del trabajo	Conjunto de actividades coordinadas que tienen por objeto establecer y mantener la disposición óptima del trabajo en toda empresa.
Racionalización	Toda acción reformadora que tiende a sustituir las prácticas rutinarias y antiguas con medios y métodos fundados en un razonamiento sistemático.
Racionalización (sentido amplio)	Es una acción reformadora que, agrupando empresas individuales, tiende a reducir los gastos inútiles y las pérdidas ocasionadas por la competencia desenfrenada, valiéndose de medidas concertadas, fundadas en el razonamiento sistemático.
Racionalización (sentido más extenso)	Acción reformadora que tiende a aplicar, en la conducción de las actividades colectivas de las grandes agrupaciones económicas y sociales, medios y métodos fundados en el razonamiento sistemático.

Es lógico que Mallart reconozca ciertos avances científicos y un enorme empeño a la hora de difundirlos dentro del campo de la psicología aplicada y la psicotecnia que, en realidad, eran las únicas actividades que habían descubierto un auténtico filón por explotar y un tema con grandes posibilidades de desarrollo en el futuro, pero, al mismo tiempo, parece quedar claro que el resto de la sociedad española no ha acompañado a los investigadores: el país sigue anclado en el inmovilismo rural, el desprecio hacia la maquinaria, una falta endémica de especialistas y padece de una clara falta de voluntad política que empuje las cosas hacia

una situación más propicia. Al respecto de esto último, claramente motivado en la política económica de carácter autárquico propuesta en los primeros años del régimen franquista, Mallart es tajante: "Ante la visión del organizador, las naciones que se empeñan en producir de todo, pertenecen al orden de esos tenderos de pueblo rural que ofrecen de todo a la clientela del lugar y que quieren prosperar vendiendo lo mismo que todos los comerciantes de la localidad, habiéndolo comprado en diminutas cantidades a precios de por menor. Los nacionalismos, fomentados por un patriotismo mal entendido, mantienen a muchos países en una situación que recuerda la de los valles apartados, cerrados a la comunicación y al intercambio de productos, que han de bastarse a sí mismos y que, por lo tanto, han de esforzarse grandemente para no alcanzar más que una vida mísera" (Mallart, 1956, p. 138).

No se puede olvidar que la Organización Científica y sus problemas están en estrecha relación con las dificultades económicas y sociales que afectan a un país. En tal sentido, como aplicación, en la organización concurren una serie de ramas campos de estudio que van desde la técnica industrial, pasan por la higiene y la psicotecnia, y concluyen en la economía. Esto motiva que, en opinión de Mallart, la divulgación y la educación dentro los márgenes que impone el crecimiento racional de la empresa se hayan transformado con el devenir de los tiempos en una labor de primera necesidad. En otras palabras, subirse al carro del progreso implica que hay que formar especialistas. Entiéndase bien la amplitud que Mallart quiere otorgar a esta aseveración: No basta con formar mano de obra especializada porque, en realidad, esto serviría de poco si la industria en la que va a desempeñar su función específica el trabajador cualificado no está debidamente organizada; hay que formar también especialistas en organización científica que racionalicen todos los aspectos de la producción de acuerdo a unas necesidades específicas. Precisamente por esto la difusión de la organización científica no es algo que deba hacerse unidireccionalmente, de abajo hacia arriba, sino en ambos sentidos: tan importante es que los empresarios comprendan la necesidad de racionalizar sus empresas como que el personal, debidamente seleccionado a fin de que desempeñe su función con habilidad, se encuentre las condiciones apropiadas para la ejecución de su trabajo. Ambos factores son complementarios y necesarios para una racionalización completa y eficaz de los medios de producción: "Pero no basta disponer científicamente las tareas; los hombres mismos han de ser también dispuestos así. (...) Se tiende a hacer científicamente el aprendizaje para obtener la base del óptimo rendimiento individual; la organización del trabajo tiende a hacerse científicamente para hacer efectiva la capacidad

de rendimiento individual y, relacionando las cosas con las personas, asegurar el óptimo rendimiento colectivo" (Mallart, 1956, p. 132).

¿CÓMO ORGANIZAR CIENTÍFICAMENTE UNA INDUSTRIA?

Evidentemente, una vez se ha seleccionado por medios psicofisiológicos a los trabajadores más apropiados para el desempeño de una tarea específica (lo cual es tan importante por sí mismo como el resto del proceso, como veremos algo más adelante), el primer paso es el de la formación de la mano de obra especializada en dicha labor. Mallart sugiere que este proceso se realice en cuatro fases o unidades pedagógicas:

a. *Fase 1 o preparatoria.* En este momento el instructor debe infundir serenidad y confianza al trabajador a la par que trata de explicarle, someramente, en qué consiste el trabajo a desempeñar como método exploratorio que determine lo que el trabajador sabe ya del mismo. Tras ello, tendría que buscarse el modo de despertar en el aprendiz un rotundo interés por el aprendizaje de la nueva ocupación.

b. *Fase 2 o de enseñanza.* Ordenadamente, y explicando con el ejemplo una sola operación importante cada vez, el instructor debe subrayar específicamente cada elemento clave del trabajo. Las indicaciones han de ser siempre concisas y completas, pero sin exceder el límite de lo que puede asimilar el aprendiz en un momento dado.

c. *Fase 3 o de aprendizaje.* El aprendiz comienza a trabajar, razonando en todo momento qué labor está realizando y para qué, bajo la estricta supervisión del instructor, que debe corregir todos sus errores. En este periodo es obligación del instructor convencerse de que el alumno ha aprendido bien y debe hacer que el aprendiz desempeñe la tarea tantas veces como sea preciso.

d. *Fase 4 o de adiestramiento.* El alumno puede empezar a trabajar sólo. En este momento basta ya con indicarle a quien debe preguntar en caso de que surja algún problema. La labor del instructor es ahora la de supervisar con insistencia las acciones de los aprendices e incitarles en la medida de lo posible a hacer preguntas. Sin embargo, los consejos y comentarios del enseñante han de ir disminuyendo gradualmente hasta que el alumno sea capaz de realizar el trabajo con seguridad y por sí mismo. Y Mallart es terminante: "Si el trabajador no ha aprendido, es que el instructor no ha enseñado" (Mallart, 1956, p. 189).

Al mismo tiempo, los gerentes de la industria a la que estos nuevos trabajadores están destinados deberían haber puesto en marcha la conveniente adecuación científica de los medios de producción. No será necesario, en muchos casos, comprar nuevas máquinas o materiales.

Bastará, en un primer momento, con establecer un plan de uso apropiado para los recursos que ya se poseen puesto que la expansión de los medios de producción sólo es útil y recomendable cuando la empresa está racionalizada a todos los niveles. Para este fin, Mallart propone un plan de cinco etapas (Mallart, 1956, pp. 251-252):

a. *Etapas 1.* Búsqueda de antecedentes y justificaciones del actual método de trabajo. Estudio exhaustivo del método de trabajo que se emplea en la actualidad y valoración, a posteriori, del rendimiento y los costes devenidos por cada unidad producida.

b. *Etapas 2.* Crítica del método actual. Estudio exhaustivo, y sin precipitación, de los datos obtenidos en la etapa previa y comparativa de los rendimientos actuales de la industria con los que se obtienen en otros lugares y con métodos diferentes. Preguntarse de modo conciso por todos los detalles concernientes al actual modo de producción: ¿Por qué se hace? ¿Debe hacerse? ¿Se cumplen las prescripciones impuestas por la Dirección? ¿Se puede hacer mejor? ¿Pueden economizarse los movimientos del trabajador y el material? Valorar la repercusión, cada caso, de las respuestas a estas preguntas sobre el rendimiento del personal y de la empresa.

c. *Etapas 3.* Búsqueda de un sistema mejor. Sobre la base de lo concretado en la etapa 2, se pasa a la supresión de los detalles inútiles y se simplifican en la medida de lo posible los necesarios. Para esto, debe disponerse la maquinaria y el material en la ubicación óptima para la reducción del esfuerzo, aprovechar los lugares con desniveles para el transporte, evitar en lo posible el acarreo o la sujeción de cargas por parte de los empleados, minimizar las distancias que el trabajador ha de recorrer y establecer un plan de trabajo mediante el cual todos realicen en todo momento una tarea útil. Sería recomendable que estos aspectos fueran discutidos ampliamente –también con los obreros– a fin de contar con los suficientes elementos de juicio a la hora de proyectar las reformas.

d. *Etapas 4.* Reforma propiamente dicha que pasa por establecer los momentos oportunos para la actuación, seleccionar a las personas cuya participación directa en la misma va a ser relevante y determinar en qué medida se precisaran servicios ajenos a la propia empresa para poner la reforma en marcha. Delinear un plan de intervención jerarquizado y seguirlo rigurosamente.

e. *Etapas 5.* Se pasa a la comprobación de los primeros resultados de la aplicación con la finalidad de establecer las pertinentes correcciones al plan organizativo.

Aún faltaría un aspecto para culminar la reorganización en toda su magnitud: *el higiénico*. El de "higiene" es un concepto que, en el seno

de la organización científica del trabajo adquiere una amplia gama de matices relacionados en mayor o menor medida con la salud de los trabajadores: "El actuar higiénico es indispensable para una productividad duradera. Toda buena organización y, desde luego, la organización científica, ha de evitar cualquier incompatibilidad entre el trabajo y la conservación de la salud" (Mallart, 1956, p. 193). Es insalubre, y por ende antihigiénico, el trabajo que se realiza en unas instalaciones sucias del mismo modo que se caracteriza como antihigiénica aquella ocupación que, por los motivos que sea, posee un alto índice de siniestralidad laboral (Tabla 2).

La higiene en el trabajo comienza ya en la orientación profesional, momento en el que debe concienciarse al propio trabajador de cuáles son las actividades para las que esta física y psicológicamente dotado y cuáles no (todos los sujetos no son iguales y, por tanto, no todos pueden desempeñar las mismas ocupaciones). Prosigue, y empieza a pesar de manera relevante, desde el momento en el que la empresa emprende las tareas de selección personal: "Antes de dedicarse a un trabajo peligroso, insalubre o de gran responsabilidad, es absolutamente necesario el examen médico especial, que se repetirá después periódicamente para comprobar si el individuo sigue teniendo la capacidad y la resistencia necesarias" (Mallart, 1956, p. 194). Por otro lado, cuando la ocupación a la que una persona se dedica o espera dedicarse implica riesgos que el interesado ignora, sus jefes —o el personal competente— tienen la obligación de informarle convenientemente de dicha eventualidad. Asimismo, el empresario debe organizar y prevenir las tareas de sus empleados de suerte que estas resulten, en sí mismas, lo más higiénicas posible pues un trabajo realizado en las condiciones de salubridad general correctas amplía el rendimiento de quien lo desempeña y mejora sustancialmente la productividad.

Mallart incidirá en estos aspectos con insistencia a lo largo del texto, y no es para menos: piénsese que España, en la actualidad, encabeza la lista de los países europeos desarrollados con mayor índice de siniestralidad laboral, y si esto es así ahora, la situación higiénica del trabajo en los días en que el libro fue compuesto debía ser ciertamente nefasta.

ALGUNAS CONCLUSIONES

Lo que José Mallart, en definitiva, se propone con esta *Organización científica del trabajo* es fundamentalmente educar. Educar en un país que, como el nuestro, carecía en los días en los que la obra está escrita

Tabla 2. Factores personales determinantes de accidentes laborales (según Mallart, 1956)

Estados anormales, pasajeros o fácilmente corregibles	<ul style="list-style-type: none"> • Debidos al objeto 	<ul style="list-style-type: none"> • Mala ventilación. • Temperatura inadecuada. • Defectuosa iluminación. • Ruidos. • Aceleración, ritmo inadecuado. • Mala distribución de las pausas. • Duración excesiva del trabajo. • Desorden en las cosas. • Gasto de energía humana por defectos de organización.
	<ul style="list-style-type: none"> • Debidos al sujeto 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueño insuficiente. • Alimentación inadecuada. • Bebida, alcohol. • Excitación, alegría excesiva. • Preocupaciones, disgustos de la vida corriente. • Ambición. • Tirantez de relaciones con los compañeros. • Trabajo a disgusto. • Falta de afinidad espiritual con la labor o con quienes la dirigen.
Ignorancia o defectos de educación	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de disciplina. • Falta de adaptación al trabajo en general. • Falta de formación profesional. • Defectos del aprendizaje especializado. • Errores en el manejo de dispositivos de seguridad. • Desconocimiento de medidas preventivas. • Mal ejemplo dado por obreros temerarios. • Falso concepto del valor. • Evaluación inexacta del peligro. 	
Enfermedad	<ul style="list-style-type: none"> • Afecciones internas (corazón, aparato digestivo, etc.). • Infecciones y lesiones del aparato respiratorio (catarro, tuberculosis, etc.). • Afecciones en los órganos de los sentidos. • Afecciones externas (erupciones, heridas, etc.). • Vértigos. • Criminalidad. • Neuropatías (epilepsia, tics, etc.). • Intoxicación crónica (alcoholismo, saturnismo, etc.). 	
Defectos constitucionales y de disposición psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Debilidad general (déficit respiratorio, circulatorio). • Insuficiencia muscular. • Imperfección de los sentidos. • Déficit intelectual (escaso nivel, desequilibrio funcional). • Faltas de atención. • Falta de adaptabilidad motriz. • Predisposición a la fatiga precoz. • Temeridad, desprecio del peligro. • Faltas de memoria. • Falta de voluntad, indolencia, desidia. • Falta de integridad, de presencia de espíritu, emotividad. • Falta de aptitudes para el trabajo. 	

del más mínimo interés por los aspectos que rodean al trabajo y, en realidad, pensaba tan sólo en el trabajo mismo acuciado como estaba por serios problemas tanto económicos como de estabilidad política (García, 1993). Una actividad laboral no siempre –en realidad muy poco-moderna, cerrada aún a la ganadería y la agricultura tradicionales del ámbito rural y que comienza a poner rumbo lentamente hacia la ciudad, la emigración y la empresa actual. En este sentido, el libro de Mallart no sólo parece compuesto de un modo pertinente sino que, a la par, se presenta en el momento preciso. Piénsese que España, ahora, entre 1950 y 1955, empieza a ver como las primeras ayudas norteamericanas engrosan el presupuesto del estado (entre 1951 y 1963 nuestro país recibió de los EE.UU. la cifra de 1.200 millones de dólares), y el impulso del ministro Arburúa, primero, y luego de Navarro Rubio, comienza a desenganchar a la economía nacional del vagón de la autarquía para teñirla de tintes más europeístas, de un interés liberalizador y, sobre todo, de una rotunda apertura comercial. En 1954, como resultado de las nuevas visiones, desaparece la tristemente famosa cartilla de racionamiento. Y no sería todo: la voluntad del gobierno quedó pronto puesta de manifiesto en la aparición de sus primeros signos evidentes de progreso: *Repesa*, *Ensidesa* y *Seat*. Un salto hacia delante que se vio frenado por el estallido inflacionario de 1957 y que desencadenó una grave crisis económica que sólo se vería superada en el 62.

Pero era aún muy poco y los más impacientes, como Mallart, vivieron en la necesidad de empujar, bien fuera intelectualmente, el incipiente progreso técnico e industrial español. Sólo desde este contexto adquieren las páginas del libro su auténtica dimensión y, por cierto, es desde esta perspectiva historiográfica que la obra adquiere un sentido verdaderamente relevante que supera, desde luego, su espíritu divulgativo convirtiéndola en testimonio único de una época de profundos cambios. También la obra en general de José Mallart, desde estas fechas, respira y vive de estos intereses: A partir de este momento centró el grueso de sus esfuerzos investigadores en la edición de una colección que bajo el título de “Cuadernos de Organización Científica y Ergonomía”, iría desglosando a lo largo de los años, por extenso, todos los aspectos de la materia. Y una anécdota ciertamente significativa para terminar: todos los libros de dicha colección, que Mallart mantuvo en pie prácticamente hasta su muerte en 1989, se agotaron varias veces.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abella, R. (1994) “La España del 600”. En: *Cuadernos del Mundo Actual*, nº 53. Madrid, Historia 16.

- Carpintero, H. (1994) *Historia de la Psicología en España*. Madrid, Eudema.
- Carpintero, H.; García, E. y Pérez, F. (1998) – "Un capítulo en la introducción del taylorismo en España: La obra de Gual Villalbí". En: *Revista de Historia de la Psicología* (19), 2-3.
- Gual Villalbí, P. (1929) *Principios y aplicaciones de la organización científica del trabajo*. Barcelona, Editorial Juventud, S.A.
- García Queipo de Llano, G. (1993) – "La España de los 50". En *Cuadernos del Mundo Actual*, nº 19. Madrid, Historia 16.
- Herrero, F. (1997) "La Escuela de Ginebra en la Psicología Aplicada Española: La figura de Mercedes Rodrigo». *Revista de Historia de la Psicología*, 18(1-2).
- Mallart, J. (1942) *Organización científica del trabajo*. Barcelona, Labor (1ª ed.).
- Mallart, J. (1946) – *Orientación funcional y formación profesional*. Madrid, Espasa-Calpe.
- Mallart, J. (1947) *El mundo económico-social que nace*. Madrid, Vimar.
- Mallart, J. (1956) *Organización científica del trabajo*. Barcelona, Labor (2ª ed.).
- Pérez, F. (1999) "José Mallart y la orientación profesional. Apuntes para una historia de la psicología aplicada en España". En: *Revista de Historia de la Psicología* (20), 2-3.