

BIBLIOTECA COMENTADA DEL HOMBRE DE NEGOCIOS

LA TECNICA, LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y EL HOMBRE

HOY está en boga el estudio de las incidencias de la técnica y de la organización psicológica de la empresa sobre la vida humana y espiritual de los trabajadores de la industria. Será de interés para los hombres de empresa el tener conocimiento de tres obras recientemente publicadas sobre este tema.

La primera es de Juan Fourastié, intitulada *Machinisme et bien-etre* (Editions Minuit, Paris, 1952).

La influencia del maquinismo sobre las condiciones de vida del trabajador no se puede negar que ha hecho cambiar su mentalidad, y hasta su fe y su práctica religiosa. Continúa planteando en este respecto graves problemas. Pero se tiene el riesgo de condenar en bloque los avances del maquinismo, lo cual, fuera de ser a veces injusto, es absolutamente ineficaz. Naturalmente, tampoco hay que ir al extremo de exaltar sin reserva el maquinismo, lo que facilitaría la explotación de las dictaduras tecnocráticas. Ni hay que aceptar la generalización de que la técnica creciente entrafía una disminución fatal de la fe y de la oración, ni mucho menos afirmar que el trabajo liberado por la técnica es en sí mismo una oración que se basta.

Es, pues, interesante analizar las influencias del maquinismo sobre el hombre. Pero antes de considerar su incidencia sobre la vida religiosa, es necesario estudiar su incidencia sobre las condiciones mismas de su vida. Es lo que hace Fourastié, que se interesa ante todo por las repercusiones del desarrollo de la técnica sobre las condiciones de trabajo del obrero.

Piensa, con justo título, que el desarrollo del humanismo no es posible sin ciertas condiciones. Un nivel de vida demasiado bajo impide la reflexión y la cultura. No es por casualidad el que la civilización occidental haya tenido por cunas las riberas felices del Mediterráneo. Ha habido países, antes de la aparición de la técnica, en que el hambre no permitía sino una vida vegetativa. Para tener acceso al humanismo hay que beneficiarse de un mínimo de confort.

La existencia de estas condiciones indispensables del desarrollo de la cultura la atribuye Fourastié únicamente al desarrollo de la técnica. A ello se debe el nivel o el género de vida, pues la técnica es el único medio para aumentar la productividad y el rendimiento. Los sistemas económicos y sociales, como el liberalismo, podrán haber sido testigos de este progreso, pero no pueden gloriarse de él, porque no son su causa; quizá han frenado un movimiento que había de haber tomado mayor impulso. Ni hay que atribuir el mejoramiento de la vida a los sistemas monetarios, como afirmaba Simiand, sino exclusivamente al desarrollo de la técnica.

Fourastié advierte que el nivel de vida del trabajador mismo no se ha alcanzado por un más justo reparto de las rentas, sino siempre por el proceso técnico, único factor de riqueza. No sirve para nada aumentar los salarios si no aumentan correlativamente los bienes de consumo por una mejora del rendimiento; sin esta condición, no se llega sino a una elevación de los precios.

El maquinismo ha creado, pues, las condiciones indispensables del desarrollo del humanismo. Ha multiplicado las horas de ocio y la posibilidad de consagrarse a actividades culturales. Ha aumentado extraordinariamente las posibili-

dades de cultura y de información por la radio, el cine, la televisión, la prensa.

Fourastié quiere defender el maquinismo del reproche que se le hace de que ha hecho desaparecer la variedad agradable de la vida pasada, las diferencias de cultura y de costumbres, que distinguía a países y provincias. De hecho, la técnica más bien ha suscitado la diversidad. Bajo costumbres diversas, los países de diferentes provincias ejecutaban antes actividades muy semejantes; apenas había variedad en sus trabajos. Hoy los oficios son de una diversidad maravillosa. "Así se encuentran unidos, en muchos casos, progreso técnico y multiplicación del número de oficios" (página 154).

Algunos humanistas todavía dirigen a la técnica el reproche de que embrutece la curiosidad y apaga el deseo de cultura. Pero el autor advierte, por el contrario, que llega un momento en que se hacen sentir la insatisfacción y la necesidad de otra cosa distinta de la técnica, y eso aun en los países ricos y técnicamente organizados, como en Estados Unidos.

Hay que poner también en el activo de la técnica, en sus últimos estadios, la disminución del número de los trabajadores de fuerza, reemplazados por máquinas más perfeccionadas y completamente automáticas. Así se permite disminuir el número de los trabajadores sometidos a condiciones de un trabajo embrutecedor, desfavorables al progreso intelectual. Consta también en su activo la elevación de ciertas cualificaciones profesionales, consecuencia necesaria del progreso técnico en algunos oficios.

Pero sobre todo hay que esperar una posibilidad enorme para el desarrollo de la cultura de la disminución del número de las horas de trabajo, principalmente cuando se apliquen a la juventud estas posibilidades de reducción, o sea, cuando se retrasen los límites de la edad escolar más bien que disminuir rápidamente el número de horas del adulto. Así aumentará el número de años de formación. "El crecimiento de los efectivos escolares, dice Fourastié, aparece no como un modo o un movimiento pasajero, sino como un fenóme-

no de estructura unido al conjunto de la evolución económica contemporánea. Este crecimiento resulta directamente del crecimiento del nivel de vida medio y de la reducción de la duración del trabajo necesario a la producción nacional; es, pues, una consecuencia directa del progreso técnico" (página 169). No es que todos los que pasen por la Universidad puedan obtener empleos elevados. "Doctores y licenciados tendrán empleos modestos; pero no dejarán de ser hombres instruidos y civilizados" (pág. 171).

"Así, escribe, liberando a la juventud del trabajo servil que antes había de realizar para asegurar su subsistencia, abre y no cesará de abrir a masas crecientes de hombres y mujeres la posibilidad material de recibir una formación escolar secundaria y superior. Este hecho fundamental es la prenda de la civilización futura."

Quedan así consignadas las ventajas del maquinismo y de la técnica para la vida humana.

* * *

Pero el bienestar humano traído por el maquinismo y sus consecuencias podríamos juzgarlo como algo superficial. El trabajo industrial suscita nuevos y más importantes problemas, entre los cuales no es el menor el problema del bienestar interior del hombre, su satisfacción interna en el ejercicio de su trabajo. Entramos ya de plano en los factores psicológicos del mismo trabajo técnico e industrial. Si la economía estudia las relaciones entre los hombres y los organismos creados por los hombres, es evidente que no puede preterir el factor psicológico. El trabajo no se puede separar del hombre trabajador y su rendimiento no puede prescindir de las condiciones físicas y psíquicas en que se desarrolla. El estado de ánimo de insatisfacción, de inquietud, de incertidumbre, a veces de rebelión, que caracterizan el trabajo en la industria moderna tiene un fundamento de naturaleza psicológica que la economía no puede descuidar. Por eso, instrumento de la economía es hoy la psicología social e industrial, que analiza la conducta humana del trabajador en su ambiente.

El taylorismo deshumanizó al hombre; tampoco ha tenido mucho éxito en este respecto la psicofisiología del trabajo; para resolver los problemas del trabajo se aplica la psicotécnica y lo que se llama en Estados Unidos "las relaciones humanas" en la empresa, que parten del presupuesto de que el hombre lleva a la empresa toda su persona, con sus instintos, tendencias, sentimientos, y de que sólo puede ser un buen trabajador cuando viva en una atmósfera de amistad, de solidaridad, de distensión.

Los resultados que ha dado a conocer la psicología social cifran la causa del malestar y de la tensión que caracterizan la vida industrial en una sola: la falta de participación en la vida de la empresa (no sólo en los beneficios), el sentirse extraños al ambiente humano y técnico que lo consideran con indiferencia y sin responsabilidad.

A esta nueva corriente de la psicología social se refiere la obra de A. Mayer sobre la racionalización de la fábrica industrial (*Die Soziale Rationalisierung des Industriebetriebes*, Steinbach, München-Düsseldorf, 1951).

Al lado de la organización técnica, comercial y físico-social de la empresa, Mayer pone la organización psicológico-social, basada en el análisis de los principios instintivos y sentimentales, que no pueden ser descuidados porque la personalidad humana es racional e instintiva.

La primera parte del volumen se dedica al estudio de las fuerzas instintivas que influyen en las relaciones entre el hombre y sus semejantes, primero en general, y luego en el ambiente de la empresa. Tales fuerzas se dividen en dos grupos: aquellas que atraen hacia los semejantes (simpatía, amistad, compasión, alegría, etc.), y aquellas que alejan al hombre de sus semejantes (sospecha, envidia, sentimiento de inferioridad, temor, vergüenza, etc.). De la composición de tales fuerzas nace la tendencia hacia la socialidad: la tendencia del hombre a no estar solo.

Interesante es el estudio de Mayer sobre la tendencia a la cooperación en la empresa moderna, sobre todo porque recalca el contraste entre la necesidad del trabajo común por la organización científica y la racionalización técnica, y los

obstáculos que la vida de la empresa opone al desarrollo de las tendencias instintivas de acercamiento al prójimo.

La segunda parte del volumen estudia las relaciones humanas en la empresa, sus reflejos sobre la tendencia a la simpatía o a la hostilidad. Son muy minuciosos los análisis que hace de las relaciones entre los dirigentes entre sí y con sus subordinados. Se demuestra cómo en las empresas grandes se hace siempre menor el sentido de responsabilidad de los dirigentes intermedios. El autor se apoya sobre todo en encuestas norteamericanas. Pero en Europa el personal humano tiene tradiciones religiosas, políticas y nacionales diversas, lo cual hace que sus reacciones sean muy probablemente distintas.

La reforma de estructura más conocida, cogestión, salario garantizado, participación en los beneficios, asistencia social, etc., se analizan brevemente, siempre desde el punto de vista de sus reflejos psicológicos sobre el trabajador. Las conclusiones confirman los principios derivados de las investigaciones realizadas de este género: a) El trabajador juzga todas las providencias a su favor, más con el sentimiento que con la razón, y por tanto, según sus estados de ánimo precedentes sobre la empresa. b) El interés pecuniario no es más que uno de los estímulos y no el más fuerte, por lo menos a largo plazo.

Mayer señala dos orientaciones prácticas que la racionalización social puede indicar: 1) La necesidad de tener en cuenta no sólo la fuerza física y las fuerzas racionales del hombre, sino también sus instintos, sentimientos y tendencias. 2) La personalidad individual formada por el razonamiento y los instintos se ha de coordinar con la empresa de modo que no se considere ni el hombre como medio para alcanzar el fin económico de la empresa, ni la empresa como medio para desarrollar la personalidad del hombre. La empresa y los hombres forman un organismo cuyos fines se pueden alcanzar simultáneamente. El hombre moderno vive gran parte de su vida en la empresa, y la empresa es, por tanto, en cierto sentido, responsable de lo que es el hombre y de cómo obra. La relación que se establece entre los dos

elementos es orgánica, funcional, y el bienestar de uno puede prescindir del bienestar de otro.

El respeto de la personalidad humana es cierto que favorece los avances de la actividad económica, mas no ha de ser ésta la razón de aquel respeto. Pero al demostrar Mayer, según una base estrictamente psicológica y positiva, que el desarrollo de la personalidad y el desarrollo de la eficiencia económica de la empresa son inseparables e interdependientes, refuerza la actitud de aquellos que partiendo de presupuestos morales y religiosos trabajan para que se reconozca y respete la preeminencia del factor humano del trabajo.

* * *

Otra obra que estudia el problema de la evolución del trabajo en un plano más sociológico, sin descuidar las reflexiones de orden filosófico sobre la humanización de la técnica o las relaciones del maquinismo y del humanismo, es la de Jorge Friedmann: "*Où va le travail humain*" (N. R. F., París, 1950).

El autor no es un doctrinario. Examina los intentos de humanización del trabajo técnico en cualquier régimen político. Preferentemente se apoya en las encuestas en Estados Unidos. Pero también habla con simpatía de los maestros rusos de la psicofisiología. No es que piense que el régimen de organización del trabajo es lo único que importa, independientemente de las estructuras sociales y económicas y aun políticas, en las cuales se realiza. Por lo contrario, se inquieta porque en la U. R. S. S. parece que se abandonan los esfuerzos emprendidos de humanización del trabajo por una preocupación exclusiva de rendimiento y una concepción demasiado tecnicista del trabajo.

No se hace ilusiones sobre las intenciones de los capitalistas que en Estados Unidos introducen en sus fábricas a los psicofísicos, sociólogos, psicólogos, encargados de establecer mejores condiciones de trabajo, relaciones humanas más cordiales. Sabe que en definitiva lo que les empuja a estas re-

formas es una preocupación por el rendimiento. Pero considera como una victoria el que la consideración de lo humano sea necesaria para una mejora del rendimiento. El psicotécnico en la empresa ya no sigue sólo la línea taylorista, ni hace sólo de psicofísico que organiza el trabajo sin consideración a la usura del organismo del trabajador ni al despertar de sus intereses. Hace también de psicofisiólogo. Es un nuevo progreso la aparición de estos especialistas que estudian las relaciones humanas en el interior del equipo del trabajo y que toman en consideración el buen acuerdo no sólo del ritmo, sino del carácter, entre los miembros del equipo. Hasta figura entre el personal el psicólogo que ayuda a regular los conflictos interiores, aunque no estén en relación directa con el trabajo de la fábrica, pues esta acción, aparentemente ajena al trabajo, mejora su rendimiento.

Friedmann señala con satisfacción esta obligación de respetar lo humano, aunque con ello no se persigan sino fines de rendimiento. Estas reformas para llegar a una mejora apreciable de la productividad, exigen reformas de estructura. Las reformas de organización del trabajo no alcanzan su pleno rendimiento sino en el cuadro de una estructura en que el obrero participa de los frutos y de la organización de la empresa.

No por eso considera con un optimismo liberal o reformismo que las exigencias de mejora del rendimiento van a mejorar automáticamente las condiciones de trabajo. Sabe muy bien que la rutina, el egoísmo de corta vista, la inteligencia, la voluntad de poder pueden frenar este progreso. Pero a todos los patronos y economistas que por un motivo de rendimiento dudan en entrar por este camino de la humanización del trabajo, estas encuestas les probarán que se equivocan aun desde su mismo punto de vista. El autor piensa que en definitiva el progreso de la técnica ha de ir en el sentido de la felicidad humana.