

PROFESIONALISMO: PROBLEMAS QUE PRESENTA. VALORACION Y MOVILIDAD

VIVIMOS en el auge de las nivelaciones: nivelación de cultura y costumbres entre las distintas clases sociales, nivelación de sexos, de los pueblos y hasta de los continentes. Lo que fué ideología en el siglo XIX tratan de transformarla en hecho las generaciones del XX, y para ello recurren a las fórmulas más diversas. En cambio, como contraste, cree el mundo que la solución óptima de sus necesidades consiste en dividir y repartir, cada vez más, tareas y ocupaciones. El fin es plasmar la acción en un inmenso mosaico, en el que queden encasilladas las innumerables funciones que surgen de esta atomización.

Situado el individuo ante estas dos tendencias tan dispares, acepta la idea de que posee todos los derechos, mientras que en su diario vivir recorre penosamente el camino que le conduce al pequeño recinto que los organizadores le han preparado. Dentro de tan monorrítmico esquema todavía hay un breve diálogo entre sociedad-individuo que puede concretarse con estas dos preguntas: ¿Qué camino eliges?, a lo que el hombre responde: Sí, elijo éste, ¿qué valoración y categoría concederéis a mis tareas?

Mucho se ha escrito sobre la primera pregunta: «elegir», ya que como dice Durkheine en *Le suicide*, no se puede ser feliz, ni en realidad vivir, si lo que se pide a la vida excede en mucho a nuestras intrínsecas posibilidades. En efecto, el que aspira a lo imposible vive en continua inquietud y no se enfrenta sin dolor, con la función que en cada momento le corresponde.

Ahora bien, el complemento de una buena elección tiene que ser lógicamente una justa compensación.

PROFESIONALISMO

La profesión de ladrón es algo más que actos aislados realizados con frecuencia y habilidad. Hay una forma de vida de grupo y una institución social. Tiene técnicas, códigos, *status*, consenso, tradiciones y organización (1). Los diccionarios suelen definir las profesiones como «aquella ocupación para la cual el individuo se considera hábil y por tanto la sigue». Ahora bien, lo que no nos dice nadie es qué diferencias existen entre profesión y negocio, no obstante a en que nuestro vivir actual, la dicotomía entre negocio y profesión es más verbal que real. Una infinita mayoría de personas han construido muchas de sus habilidades con el fin de adaptarse a una determinada profesión, debido a que en su juventud encontraron facilidad para adquirir sobre la misma experiencia en comprimidos (impresión que producen muchos de nuestros modernos planes de estudio) y por las esperanzas que tienen de que dicha profesión sea para ellos un verdadero medio de vida. Esto es lo que justifica el esfuerzo que han puesto en dar un efecto externo a su nueva personalidad (título académico o denominación reconocida), en el ambiente social en que se mueven. En realidad cuando un experto actúa fuera de una organización (profesiones libres) las posibilidades de encumbrarse y, por tanto, de transformar la profesión en un verdadero negocio son casi ilimitadas.

Hace años un abogado, un médico, un arquitecto, podían llegar a adquirir situaciones privilegiadas de riqueza, categoría e incluso poder. Hoy profesiones consideradas hasta ahora como más modestas también llegan a tener probabilidades de alcanzar el máximo encumbramiento. En general un profesional con habilidad, que acierte o que aproveche situaciones de coyuntura, puede llegar a elevados niveles de *status* cualquiera que sea su especialidad, y viceversa, en todas ellas hay una masa de medianías que se mantienen en niveles modestos y perfectamente comparables (2).

(1) Véase CRONWEL (C.): *The Professional Thief*, Imprenta de la Universidad de Chicago, 1957.

(2) EMPAOKY (L. T.): «Social Class and Occupational Aspiration», *Am. Soc. Rev.*, vol. 21, 1956.

Sin embargo, desde hace tiempo la sociología alemana viene prestando atención a los «Abstiegsberufe» y a los «Aufstiegsberufe», esto es, a las profesiones que son propicias para el descenso y para el ascenso social. Son oficios de descenso los de portero, sereno, vigilante, listero, etc., o sea aquéllos en que pueden actuar personas de edad, inválidos o retirados de otras profesiones. En cambio, podemos llamar profesiones de «escape» para *status* más elevados los oficios de ascenso social, como los de maestro, impresor, seminarista, etcétera; es decir, carreras emprendidas por personas cuya falta de medios económicos les impide dirigirse directamente a la Universidad y toman estas tareas como un primer escalón para alcanzar superiores *status*.

Simultáneamente la realidad demuestra que circunstancias locales, dificultades de preparación o formación, exceso en la demanda de una determinada especialidad, la iniciación de una técnica nueva, etc., son razones suficientes para dar a una profesión u oficio una supervaloración no del todo justificada. Esta a veces es concedida por el mayor rendimiento económico directo que en cierto momento puede tener un trabajo. El resultado es diferenciaciones, quizá erróneas, pero que son las que en el futuro prevalecen sin apenas discusión.

Consideramos, por tanto, de sumo interés, el analizar las causas y razones que adjudican a cada profesión y oficio determinado, privilegios y niveles jerárquicos, tanto dentro de un ámbito libre comunal como en el interior de entidades y organizaciones.

ANTECEDENTES Y MODOS DE DEFINIR UNA CATEGORÍA

Cuando el buen artesano, en su deseo de aumentar la producción solicita ayuda a otras personas repartiendo entre ellas su propia tarea, crea, instintivamente, los grupos que constituyen la empresa moderna. Su interés, a partir de entonces, es muy grande en lo que se refiere a dividir con acierto funciones y adaptar en lo posible las aptitudes de las personas a las dificultades de cada oficio. Sin embargo, deja a la rutina y a las circunstancias la adjudicación de con-

sideraciones y prerrogativas, ocupándose únicamente de la remuneración, impulsado en parte por la ley de la oferta y de la demanda.

No es muy diferente el comportamiento o actitud que ante este problema de valoración adopta la sociedad en general con respecto a los profesionales. Respetamos y admiramos ciertas actividades que quizá no tienen otro mérito que el haber aprovechado con acierto una coyuntura, mientras pasa ante nosotros inadvertido, el extraordinario esfuerzo que ha exigido ciertas realizaciones.

ACTIVIDADES

Fácil es comprender la importancia que tiene el llegar a dar valores relativos a las tareas y a las categorías de los grupos que intervienen en un conjunto laboral, aunque éstos actúen en funciones y ocupaciones heterogéneas.

Para conseguir esta estructuración hay que definir la estimación de cada especialidad utilizando como referencia no sólo factores económicos, sino también un conjunto de imponderables morales y sociales de diverso contenido en la inteligencia que el proceso de definir la valoración del grupo corresponde a una técnica que difiere sensiblemente de las que tiene por fin valorar tareas y personas (3).

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO «POSICIÓN» Y «ESTADO»

Para lograr estímulo y movilidad en una organización hay que conseguir dar perfil al *status* de los pequeños grupos que la forman, es decir, determinar su posición, prestigio, estado, categoría, jerarquía, anticipando para aclarar dicha intención, que a esta expresión: POSICIÓN o ESTADO, como al término *cultura*, se le viene usando con un doble significado. Un *status* en abstracto es una

(3) En efecto, como veremos a continuación, las definiciones del *status* corresponden a otros conceptos y puntos de vista distintos que lo que se precisa utilizar en las clásicas estimaciones conocidas por *merit rating* y *job valuation*.

posición en un estructura social determinada. Con esta interpretación es correcto el decir que cada individuo ocupa diferentes posiciones, desde el momento que se admite su participación en varias estructuras. Ahora bien, el "*statu*" *individual* corresponde a la suma de todas sus actuaciones. Así decimos que la situación social del señor X como miembro de una comunidad se deriva de la combinación de todos los cargos, categorías o estados que le corresponden, como ciudadano, abogado, católico, socio de club y marido de la señora X.

Una categoría, independiente de la persona que la vaya a ocupar, es simplemente una serie de derechos y obligaciones. Debido a que estas acciones y obligaciones únicamente pueden encontrar acción y expresión a través de los individuos que se las apropian, no es difícil establecer una distinción entre las categorías y las personas que ejercen y sustentan los derechos y obligaciones que a las primeras corresponden. Entre ambos, sujeto-función, existe una relación semejante a la que se establece entre un vehículo y su conductor.

De ello se deduce que realizar una función *role* constituye el aspecto dinámico del *status*. Cuando el sujeto pone los derechos y deberes en práctica, *actúa* o *representa* su categoría. También por esto mismo hay una *role* general unida a cada individuo que está formada por todas las actuaciones que en la sociedad le corresponden. Este comportamiento conjunto o personalidad externa nos describe lo que él hace para su grupo y lo que éste puede esperar de él. Con esto se define para el individuo la actitud mínima que debe asumir si quiere participar de un modo abierto en una determinada estructura (4).

Es obvio que mientras no haya influencias de origen extraño, cuanto más adaptados estén los individuos que forman un grupo

(4) Evidentemente hay algo que nos hace diferenciar el significado del papel de un actor teatral de esta idea del papel social. Quizás por esto en muchos escritos sudamericanos aparecen el neologismo o galicismo «rol» como forma más expresiva. Con carácter trascendente nuestros autores clásicos formulan reiteradamente en sus autos sacramentales la posibilidad que tiene el hombre de encarnar su papel social con pleno albedrío.

a sus *status* y *roles*, con menos estridencias evolucionará aquella sociedad.

Sin embargo, esta adaptación es una gran tarea que presenta los más paradójicos dilemas. La formación de actitudes y costumbres se inicia en los hombres al nacer y cuanto antes empiece su aco-
plamiento más posibilidades y ventajas se consiguen. Ahora bien, el organismo animal sólo exige la restitución de la materia y energía en él consumida, por lo que su equilibrio depende estrictamente de factores materiales. Cuando satisface el hambre está contento y considera colmadas sus exigencias. Su limitada capacidad de reflexión le impide soñar con fines que están más allá de los que implícitamente se encuentran en su ser físico.

Como contraste en el hombre, incluso las cantidades de sustancia que precisa para su manutención son de estimación dudosa. El hecho es que aquí se entremezcla un factor mixto, entre deseo y elección, que crea siempre un interrogante. En la realidad es difícil determinar la cantidad de lujo y comodidad que el ser humano legítimamente apetece. Por eso es fundamental aclarar que el concepto de *status*, difiere esencialmente del de clase social, ya que en estos estudios de especialidades lo que se trata es de imponer un criterio que sea llevado a la práctica, y no se limitan, por tanto, a señalar las distinciones que inevitablemente surgen en los diferentes niveles de la jerarquía (5).

(5) Efectivamente, el concepto de clase social es mucho más amplio, ya que en él aparecen además de factores psicológicos y de color político. No es extraño que no sólo los publicistas españoles que desde hace un siglo constantemente glosan y analizan su problemática, sino también los extranjeros llegan con frecuencia a resultados sumamente confusos.

Así, SPENGLER llegó a decir: «No hay más clase que una, la aristocracia; una contraclase, el sacerdocio (eliminación, según él, del concepto de clases), y una falta de clase, la burguesía (clase mimética y plagiaria). Asimismo *clase social* y *status socio-económico* tampoco tiene ninguna analogía semántica. Este último es simplemente un concepto métrico, y desde 1911 se vienen usando las escalas de TASSIG y PERRY (que toma de referencia el ajuar doméstico), BARR y MINESOTA (quienes distinguen: 1.º Profesionales. 2.º Semiprofesionales y Directores de Empresa. 3.º Burócratas, oficinistas y obreros calificados. 4.º Obreros semicalificados. 5.º Obreros ligeramente calificados. 6.º Jor-

ESTADO ADSCRITO O ADQUIRIDO: GRADOS DE RECONOCIMIENTO SOCIAL

El cargo o categoría puede ser adscrito a un individuo por decisión superior, o bien, adquirido por esfuerzo propio. También puede tener explícito reconocimiento por los miembros de la sociedad con quien se relaciona o, por el contrario, apenas presentar signos externos que den visibilidad a sus prerrogativas.

En efecto, la categoría y autoridad puede ser asignada a un punto o función, y el sujeto ser adscrito al mismo, sin una valoración personal evidente, o bien esta categoría y autoridad pueden tener como origen la propia personalidad del sujeto (experiencia, conocimientos, habilidad, relaciones sociales en otros ambientes, etc.).

La primera situación, que aparentemente debía de ser forzada y llena de dificultades, no lo es, en la mayoría de los casos, debido a que el ser humano es tan adaptable que cualquiera llega a entrenarse para representar una determinada *role*. Una gran parte de los asuntos normales pueden llevarse a feliz término a base de hábito, con muy poca ayuda de la inteligencia y casi sin poseer ninguna dote de excepción. Así sucede que en los sistemas sociales una gran parte de los *status* son adscritos a los individuos desde el momento que se les concede este reconocimiento, sin ninguna referencia a sus innatas particularidades o habilidades. En cambio, una posición social se considera como adquirida cuando el sujeto ha puesto en juego gran número de sus cualidades especiales, aunque no sean todas las que perfilan su compleja personalidad. Esta última categoría no es asignada, como se ve, a las personas por nacimiento, sino que son posiciones que quedan libres para ser conquistadas mediante competencia y esfuerzo individual.

Para la iniciación oficial de los *status*, normalmente están establecidas determinadas ceremonias de introducción (nombramientos, presentación). Aquí se incluyen incluso los actos externos, comidas

nales rurales y urbanos) y las más modernas de Sir CHAPMAN y CHAPIN. Véase el estudio hecho en España con la escala de WARNER, por el Seminario de Sociografía del Instituto de Estudios Políticos (CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, 31, 1956).

oficiales, reuniones o agasajos dados a los nuevos cargos. También en el nivel de informal hay ceremonias equivalentes con discursos, bromas y regalos. Después, el sujeto se ve rodeado de rótulos en los despachos o con papeles de oficina especiales hasta los más pequeños detalles, secretarías y teléfonos privados, etc., toman carácter simbólico tanto el poseedor del cargo, como los que les rodean, son sumamente susceptibles a estimar con referencia a los mismos el valor de su situación.

Independientemente de estos aspectos están los emolumentos, no sólo los de carácter directo, sino los de índole complementaria, gratificaciones, propinas, gajes y privilegios. Estos son muy variables y muchas veces no coincide el balance total y real con el que aparentemente corresponde al *status*.

De modo inverso puede haber limitaciones o restricciones en el uso de iniciativas o prerrogativas de los anteriores *status* ocupados por el sujeto, que éste tiene que abandonar. Estas prohibiciones, del mismo modo que las prerrogativas, son factores intrínsecos en la idea del *status*.

Al iniciar este análisis casi siempre nos encontramos con algunos grupos a los que se les ha concedido una elevada categoría y que intentan mantener sus prerrogativas aunque hayan desaparecido las causas que realzaron aquella necesidad (6). En cambio, hay otros que sin justificado motivo carecen de estimación social. Por último, aparece el tercer caso, de aquellos grupos cuya tarea no precisa una habilidad determinada, pero coinciden con un tipo de actividad que requiere, no obstante, una nueva categoría oficial.

CLASIFICACIONES DE LAS ACTIVIDADES DE LOS PROFESIONALES

Pasando ahora al terreno constructivo deberemos, en primer lugar, establecer los elementos básicos de una razonable clasificación. Para efectos de relación de los grupos entre sí hay tareas de espe-

(6) Así, BARNES señala: «La resistencia a perder una categoría siempre es sensiblemente mayor que el deseo de adquirir otra más elevada.»

cialista que pueden denominarse *sustantivas*, que afectan a todos los técnicos cuyo esfuerzo se concentra en ampliar su campo de conocimiento, sin que les preocupe mucho los resultados del conjunto de la organización. Así, para ellos, sus perspectivas quedan alejadas de las inmediatas necesidades del público, viéndose influenciados por los costes únicamente en lo que éstos entorpecen su esquema ideal de desenvolvimiento. Normalmente, sus relaciones sociales dentro de la organización están casi reducidas a los contactos que mantiene con otros técnicos de idéntica o semejante especialidad.

Esto mismo en las profesiones libres corresponde a las actividades creadoras, artísticas, publicistas, intelectuales, etc., son los idealistas de la comunidad que ofrecen a la misma símbolos, conocimientos, diversiones. Valores imponderables, pero sí necesarios para su mejora y prestigio.

Como contraste de actuación, a los que denominan especialistas administrativos, les asignan una función coordinadora y de relación. Para ellos, son los resultados totales que tienen más importancia, buscando además que tanto la reducción de costes como la fluidez del trabajo del conjunto sea en el público en donde repercutan.

Por último, características distintas de actuación, con respecto a las dos modalidades precedentes, se aprecian en los que llaman especialistas *interpretativos* o simbólicos, que son los que buscan los «resultados visibles». Su misión es la distribución de la riqueza y el que sean perceptibles por el profano los esfuerzos de aquella organización, utilizando la propaganda como estímulo para el cliente. Para ello piden ciertos datos al especialista sustantivo, y a éstos los transforman con fantasía para que sean de fácil interpretación. No es extraño, por tanto, que los científicos y hombres de laboratorios consideren que emplean métodos pintorescos y, en ocasiones, incluso faltos de seriedad.

ESTRUCTURAS CERRADAS Y ABIERTAS

Naturalmente, la anterior clasificación afecta casi exclusivamente a los productores de «cuello blanco» y no es más que una de las muchas que pueden hacerse para llegar a comprender la necesidad de estos estudios. Intentar que una estructura compleja sea abierta (es decir, que posea el mayor número de posibilidades de ascenso y mejora), para todos los grupos que la forman, resulta utopía; pero, por lo menos, sí debemos aspirar a que muchos de sus componentes tengan alguna posibilidad de fluctuación. En la actualidad en la mayoría de las organizaciones no le es fácil ascender al experto sustantivo como también le es penoso llegar a puestos importantes al obrero en competencia con los que trabajan fuera del taller (Withe Coller).

En estos dos aspectos inesperados reside la complejidad de este tema. La trayectoria lógica del hombre que entra en una empresa con deseos de plena aportación, es evidentemente el unirse a un grupo cuya significación esté justamente reconocida. Independientemente de esta equiparación de un determinado momento presuponen, con razón, que sus esfuerzos y aumento de experiencia sean compensados con una rápida movilidad o ascenso que estimule y compense sus años de trabajo.

Sucede esto muchas veces en las especialidades que tienen su iniciación en niveles y que, sin embargo, con relativa fluidez, mediante ellas se llega hasta las más altas categorías. (Es un caso muy frecuente en las empresas bancarias que el personal subalterno va recorriendo sucesivos puestos de administración hasta llegar a la alta dirección.) Asimismo en las tareas de ventas, representaciones, asuntos comerciales, etc., en seguida se establecen relaciones con beneficios que les permite mejoras económicas o condiciones de vida, que contrastan a veces con las limitaciones que la realidad les impone a otros técnicos o trabajadores. Por otra parte, la empresa recibe del experto un conocimiento que precisa y como tal lo estima, compensado de acuerdo con bases específicas independientes de resultados. En cambio, el gestor establece relaciones y consigue ventajas

cooperando con la empresa proporcionalmente los beneficios obtenidos, no sólo económicamente, sino en cuanto a categoría y prestigio.

El egocentrismo en las profesiones y sus consecuencias.—El hecho de pertenecer a un grupo nos hace, en ocasiones, supervalorar sus características, o por el contrario, muchas veces nos consideramos como coartados y en cierto modo supeditados ante otro grupo al que instintivamente estimamos superior.

Esto es lo que origina la definición de "Arquetipos".—Estos son conceptos generalizados formados por ideas simplistas e inamovibles que sin querer adquirimos sobre profesiones que no hemos vivido. La naturaleza humana tiende por comodidad a no hacer esfuerzos de observación. De este modo les asociamos espontáneamente una determinada caractereología. En la práctica es suficiente que nos hablen de ciertas ocupaciones para que instintivamente incluyamos en moldes clásicos de actuación a los personajes que en las mismas intervienen. Estos arquetipos son difíciles de cambiar ya que son un reflejo de la experiencia que cada profesional posee con respecto a los demás. Las «actuaciones que tienen los miembros de grupo, con referencia a los miembros de otro grupo, vienen determinadas por los siguientes factores: a), por los fines de ambos grupos; b), por actitudes consuetudinarias y comportamiento entre ambos grupos, y c), porque las relaciones entre grupos pueden ser cooperativas, de competencia o de tipo conflicto.

Se ha observado muchas veces que un individuo puede llevar en sí y transmitirla a un nuevo grupo actitudes, comportamientos y estilos que ha adquirido en otro tiempo. Así puede mantener opiniones que corresponden al grupo de referencia, siendo esto posible aunque no haya pertenecido al mismo, sino que precede de que éste, o alguna persona del mismo, ha influido intensamente en él.

Cuando dos grupos entran en competencia y conflicto, a menudo el desenlace es o ciertas acomodaciones o concesiones por parte de ambos o abandono o subyugación del uno al otro por reconocimiento de ser inútil mantener sus posiciones. Naturalmente se puede llegar a distintos matices o grados entre estos casos extremos, aunque al final es fácil el tener una unión o confusión de fines, de

miembros y de formas de actuar. A veces las condiciones son transitorias o pertenecen a la estrategia de uno de ellos; esta adaptación también sucede, aunque parezca paradójico que el grupo dominante es el que al final se pliega a la configuración del que podíamos llamar vencido.

MOTIVOS QUE HACEN SURGIR ESTAS INAMOVIBLES CLASIFICACIONES

Admitidos los inconvenientes que presenta la «congelación» de los movimientos entre las categorías, la cual equivale muchas veces a la creación de «techos» impenetrables para algunas de ellas, nos interesa analizar de un modo sistemático las causas que dentro de empresa o comunidad intervienen en estas injustas y peligrosas situaciones.

Si en primer lugar concentramos nuestra atención en un grupo de trabajo, sin esfuerzo reconoceremos las siguientes particularidades:

1. *Diferencia de las habilidades de los individuos que realizan distintos trabajos.*—Estas diferencias pueden surgir de su capacidad nata, formal e informal, entrenamiento y experiencia de trabajo.

De todas ellas la actitud del propio sujeto es la que siempre da origen a las situaciones más dudosas. Es curioso, pero cierto, el hecho de que pasamos un gran fatiga queriendo adaptar nuestra vida real a nuestra vida posible. La disparidad entre ambas a veces nos decepciona. Desde un punto de vista profesional esto se traduce en una lucha que el hombre emprende con su vocación. Muchas veces se adscribe radicalmente a ella, aunque esto le produzca penosos contratiempos; otras, por el contrario, es un desertor que llena su existencia con sustitutivos que insensiblemente le alejan de lo que hubiera sido su auténtica vida.

2. *Diferencias que hay en las dificultades relativas de varias clases de trabajo.*—Evidentemente, algunas tareas exigen mayor ha-

bilidad que otras y esto nos da los datos precisos para seleccionar los individuos según sus posibilidades (7).

3. *Diferencia de la importancia que se concede a las distintas clases de trabajo.*—Algunas ocupaciones tienen mayor aceptación en el imaginario mercado de profesiones, y por ello se consideran más importantes. Otras ocupaciones, como las de médico, maestro, sacerdote, por sus fines están consideradas como de elevado prestigio social (8).

4. *Diferencias en los símbolos externos.*—Hay profesiones en las que es necesario distinguir a los que en ella actúan mediante símbolos o uniformes. En otras es su categoría la que se destaca con diplomas, credenciales, títulos o galones. De esta forma aun los extraños pueden identificar instantáneamente su habilidad o poder.

5. *Muchas veces hay que proteger la categoría de una persona.* Colocándola en una determinada escala de la organización, se evita que actúe en funciones inferiores o demasiado elevadas. A un maestro de taller no se le ofrece la oportunidad de decidir sobre la política de la compañía, pero también se presume que nunca se verá obligado a realizar la limpieza de su local.

6. *Otras veces hay que cumplir con la "necesidad" de que los grupos reconozcan entre sí su posición relativa.*—Una vez establecida su jerarquía, la tradición se encarga de salvaguardarla.

7. *La intrusión de los factores externos.*—Religión, clase, raza y diferencias ideológicas, inevitablemente transfieren sus coeficientes de categoría a las células componentes de una organización.

8. *Por último, tenemos los grandes elementos diferenciativos: edad y sexo.*—Al primero, en la artesanía le daban gran importancia. Los jóvenes tenían que esperar año tras año a que la anterior generación les fuera transmitiendo todos sus conocimientos. Esto, paralelamente, se traducía en deferencias de prestigio y autoridad. Hoy

(7) STRUTT (W. H.): «Principia Sociologica», *The British Journal of Sociology*, Londres, 1952.

(8) En varios países existen estudios para dar una constante clasificación del grado de prosperidad o decadencia de las distintas profesiones, y ofrecer orientaciones, sobre posibles evoluciones o mejoras que pueden adquirir algunas actividades profesionales.

cometeríamos un error si creyéramos que en la industria americana no se da ya importancia a la edad. Buena prueba de ello es que la edad media de los especialistas es más alta que la de otros obreros.

En los jóvenes recién llegados casi siempre se observa una mezcla de ansiedad con autosuficiencia. Enfrentados con las mismas tareas confían compensar su falta de habilidad con un generoso uso de sus energías.

Como contraste, los mayores saben ahorrar fuerzas, hacer simplificaciones, evitar innecesarias responsabilidades, adaptarse a los distintos temperamentos que les rodean. Por otra parte, los mismos maestros establecen una unión tácita con los antiguos como fórmula de mantener el orden y hacer más estable su propio trabajo.

No es extraño, por tanto, que los patronos frecuentemente concedan ascensos a gente más «sentada»: a), por su conocimiento de la tarea; b), por su aceptación intuitiva de la responsabilidad, y c), porque sus propias cargas familiares les hacen ser más prudentes en cuanto al perder el tiempo, cambiar de ocupación o dar oído a los «agitadores».

Estas mismas ideas «oficiales» se reflejan en las organizaciones informales, valorando instintivamente la edad y su doble años de servicio. Manos cansadas se retienen a veces en compensación a su pasada lealtad con la compañía; la veteranía se premia con relojes y distintivos.

No obstante, la tendencia niveladora ha restado sensiblemente estas estimaciones. Principalmente el automatismo de máquinas e instalaciones deprecia la habilidad y permite el constante paso de una a otra sección.

Por otra parte, este semiautomatismo también afecta al segundo factor diferenciador antes citado: el sexo. En los procesos continuos aparece la monotonía, y esto, en cierto modo, favorece la actuación de la mujer en la industria. Su intervención va en aumento según se intensifica la mecanización, aunque hay países que ya han conocido el límite o saturación. Sólo períodos de gran prosperidad o de crisis (las dos guerra mundiales) alteran la proporción normal de hombres y mujeres trabajando.

Casi siempre en los grupos en los que se generaliza la actuación

de la mujer, el *status* desciende ligeramente, y únicamente se presenta como caso de excepción, el hecho de que la mujer ocupe puestos de mando. Esto es, debido a la mayor eficacia que tiene su acción cuando se trata de dirigir a otras mujeres, particularidad sobre la que se han hecho varios y curiosos estudios.

EL «STATUS» EN LA ORGANIZACIÓN DE LA FÁBRICA
Y EN LA ORGANIZACIÓN INFORMAL

En general, la organización *status* tiende a coincidir con los organigramas. El mayor prestigio corresponde al presidente: después le sigue el director general, y así sucesivamente, la jerarquía va marcando la escala hasta los puestos más modestos.

Sin embargo, al repasar la lista de diferenciaciones antes mencionadas, de ningún modo nos admira que la moderna sociología industrial insista en señalar nos que los sistemas de *status* están íntimamente relacionados con las características de especialización, de organización, de comunicación y con los métodos de autoridad. Lo ilusorio es el suponer que las diferencias de *status* que aparecen en la realidad, comparadas con respecto a las que deben ofrecer la organización teórica, fueran hechos puramente incidentales.

Siempre hay un complejo de realidades detrás de estos hechos y al que dirige o implanta una organización formal, le conviene conocer las fuerzas que tienden a solidificar o congelar los movimientos entre las categorías, ya que éstas son las que crean las tensiones que dan origen a las crisis o conflictos. Por lo pronto, siempre hay una tendencia perturbadora que está presente en todas las organizaciones espontáneas de *status*, de forma más o menos manifiesta o latente. Aunque jefes y ejecutivos en su vida diaria apenas pueden notarlo sin sentirlo, las organizaciones son sistemas que crecen, por necesidad, alcanzando una cierta madurez, y en los casos en los que no se consigue un efecto autorregulador puede producirse un desarrollo excesivo o desproporcionado en alguna de sus partes, junto con una mala adaptación al ambiente.

Chester J. Bernard, con buen criterio nos ofrece un resumen

sistemático y concreto de la patología de estos sistemas, aspectos que, en general, han sido poco estudiados (9).

1.º Por principio, el sistema de categorías tiende, con el tiempo, a distorsionar o desfigurar la valoración de los individuos.

2.º Limita indebidamente la «circulación de la élite».

3.º Perturba el sistema de distribución justicia.

4.º Exagera la administración en detrimento del mando y la moral.

5.º Exalta las funciones simbólicas o representativas a un nivel falso (superior al debido).

6.º Hace perder elasticidad a la organización.

Por otra parte, la organización formal trata únicamente de aprovechar los medios con que cuenta. Lo difícil al llevar a la práctica este propósito es el mantener la movilidad al adaptar los individuos a las categorías y el evitar en lo posible el conflicto de «roles». En efecto, los momentos más delicados de nuestra vida corresponden a la coincidencia de dos «roles» que nos exigen actuar de un modo opuesto. La literatura del siglo XIX abusa de esta posibilidad y siempre elige uno de estos despropósitos como nudo de sus dramas: el personaje que inadvertidamente hospeda a quien le hizo algún daño y sólo le persigue cuando abandona la casa, o el que encubre a un delincuente por ser éste un familiar.

Parson (10), como síntesis de estos problemas, nos ofrece «cinco modelos de alternativas de actuación», considerando que en estas situaciones por alguno de estos escapes necesariamente tiene que decidirse el actor:

1.º Afectividad, frente a neutralidad afectiva por disciplina.

2.º La dialéctica, frente a lo específico.

(9) BERNARD (C. J.): *Functions and Pathology of Status in Formal Organization*, y WHITE (W. E.): *Industry and Society*, McGraw-Hill Book Co., 1956.

(10) STRUTT (W. H.): «Principia Sociologica», *The British Journal of Sociology*, mayo 1952.

- 3.º Universalismo, en oposición a particularismo.
- 4.º Adscripción, contra concurso.
- 5.º Autoorientación como opuesto a la orientación colectiva.

LOS JEFES DE EMPRESA ANTE EL «STATUS»

La ventaja real de estas diferenciaciones la tienen que percibir los jefes de empresa y las entidades del país que definen las categorías de cada función. Todos los signos externos que en las mismas aparecen tienen valor para el sujeto y para la sociedad en que actúan. Por esto hasta los más pequeños detalles hay que considerarlos como especiales si se quiere realizar una correcta discriminación.

Esto afecta principalmente a los que dirigen estos grupos, quienes urgentemente precisan corregir su miopía tradicional, que les hace concebir que los «problemas humanos» quedan resueltos cuando prestan gran atención a los sueldos, primas e incentivos.

Europa en particular tiene por necesidad que dar importancia a estos problemas y analizar con cuidado sus soluciones. En las economías pobres, de los países que actualmente la componen, el sentido de diferenciación no puede seguir basándose en una aristocracia dimitida, una burguesía instituída por capitalismo económico y un grupo de profesiones liberales confusas y socializadas. Desaparecidos los bienes comunales y anulada la personalidad de las entidades gremiales forales, municipales, etc., la sociedad únicamente se enfrenta con el complejo *industria*. Este, por el número de personas en él incluídas, resulta un gigante que tiene que ser dividido, jerarquizado, discriminado, porque de lo contrario tendríamos que dar la razón a Bertrand Russell cuando afirma: «La organización formal de trabajo no puede corresponder más que a la decisión tomada por la humanidad, de que está justificado el someterse a la monotonía y al tedio, con el objeto de disminuir el riesgo a la depauperación.»

En efecto, la simplista separación entre capitalistas y asalariados sólo conduce a una idea de *masa* o agrupación de más de un cincuenta por ciento de gentes que viven a sueldo, sin riesgo ni perspectivas, sin emociones ni esperanzas, repitiendo trescientas sesenta y cinco días del año faenas mecanizadas en las que ni la imaginación ni el arte tienen gran participación.

De aquí lo urgente de la labor de sustituir la palabra *jornalero* supliéndola con una serie de títulos y subtítulos, con escalas y plataformas cuyos niveles de estimación hayan sido justificadamente valorados. Ahora bien, en esta valoración no entran conceptos epopéyicos, como se hacía en la antigüedad, ni para recorrer aquellas escalas se precisa pasar sobre el cadáver de nuestros enemigos.

En la actualidad los conceptos simples de nobleza, señorío, casta, clase, etc., no sólo cambian de denominaciones y son transferidos a otros grupos, sino que éstos son a su vez sometidos a un nuevo prisma que los divide en múltiples colores. Nuestro Ortega escribe en 1926 su *Rebelión de las masas*; si sopesamos hoy sus inquietudes con la fina balanza de los modernos *status roles* y simbolismos, encontraremos excesivamente categórica y elemental su división del mundo en *personalidad* y *masa*. En otras palabras, una distinción no puede ser adjudicada a una persona las veinticuatro horas del día. Cuando el intelectual llega a la calle abandona su *role* de excepción para convertirse en *masa*. En este momento es muy probable que el agente de tráfico no vea en él otra cosa que un torpe transeúnte al que simultáneamente tiene que ayudar y dar órdenes concisas. Tampoco nos extraña que el «héroe» (individuo que jugó muy bien su *role* durante unos días o unas horas y al que la sociedad le concedió el máximo prestigio) dude en ocasiones sobre la actitud que debe adoptar en las sucesivas etapas de su vida.

Todo, por lo tanto, va dirigido a proteger en sus reacciones y actitudes a la máquina más delicada y compleja de la unidad productiva, que es el hombre; de él es de donde se pueden conseguir los más elevados rendimientos; pero no como ente aislado, sino precisamente por su capacidad asociativa.

Para esto lo fundamental es evitar su deshumanización recor-

dando en todo momento que es nuestro hermano el que en aquellos instantes juega la *role* administrativa de obrero, director o interventor y que es natural el que más tarde podamos encontrarle en su vida privada, inquieto y comunicativo, con las ilusiones idénticas a las nuestras o con las ambiciones y aspiraciones que él cree que en justicia corresponden a su capacidad y actividad.

R. DE LUCAS ORTUETA

