

Orientación Profesional

Desde mediados del siglo XIX empezaron a aparecer métodos sistematizados para resolver el problema de la "orientación profesional", especialmente en lo que concierne a su aspecto económico.

Desde muy remotas épocas se ha tenido la práctica de la orientación profesional, pero nunca como ahora había sido de tan incuestionable importancia dada la complejidad de la actual organización de las sociedades y así mismo de los sistemas económicos en vigencia.

Las sociedades actuales, febriles y vertiginosas, han impuesto la sistematización en todos los órdenes de la producción, y éstos a su vez requieren del hombre moderno el sentimiento de superioridad, agilidad y destreza en su oficio, y voluntad de que lo producido aumente en él riqueza y seguridad económicas. A cumplir el cometido de armonización económica-social tiende la práctica de la orientación profesional basada en la determinación de las aptitudes individuales y en los principios de selección, suministrando, según frase feliz de Fontégne, "hombres calificados", a la industria, al comercio, a la agricultura, a las artes y a las carreras y a todo orden de actividades entendiéndolo por hombres calificados, como dice Tomas y Samper en su obra "La orientación profesional", "hombres que por sus aptitudes físicas, fisiológicas, estéticas, intelectuales, morales y sociales, ocupen el empleo que corresponda a sus gustos, a sus tendencias, a sus necesidades económicas presentes y futuras".

Las instituciones educativas y fabriles en EE. UU. han seguido con sorprendentes resultados la práctica de la "orientación profesional", que se hizo circunstancialmente más rigurosa en la emergencia creada por la guerra mundial que acaba de terminar. Por métodos psicofisiológicos se determinaban las aptitudes y habilidades individuales y de acuerdo con ello se señalaban las respectivas tareas, en las cuales desde luego se daba el mayor rendimiento con el consiguiente beneficio para el sistema de producción.

Comprendiendo la bondad de esta práctica, muchos establecimientos fabriles y de educación han orientado las reformas de su organización en el sentido de obtener mejores resultados, armonizando la libre iniciativa con las necesidades económicas; y ha sido de competencia de los ingenieros, especialmente en lo que se refiere al aspecto económico, señalar las prácticas benéficas y eficaces de esa labor en la cual colaboran además psicólogos, sociólogos y pedagogos.

En todas las fases porque ha pasado la organización del trabajo, **fase de unión del trabajo, comunidad del trabajo, y división del trabajo**, que fueron apareciendo con las incidencias históricas, se han intentado la orientación y la selección profesionales con más o menos acierto y de acuerdo con las modalidades intrínsecas de cada fase.

Mediante registros y datos estadísticos llevados en muchos países como EE. UU., Alemania, Francia, etc., se ha comprobado la disminución en los accidentes de tra-

bajo y el aumento de la producción con la aplicación sistemática en la organización industrial de las prácticas basadas en los principios de la orientación profesional.

He querido apuntar la enorme importancia que para la Educación, la Economía y la sociedad en general tiene la práctica de la orientación profesional y la selección de personal, haciendo la observación de que en nuestro país estas prácticas son demasiado incipientes, y si algo se hace al respecto, se hace tal vez sin consultar las bases científicas psicofisiológicas que informan la práctica. Dicho sea de paso, quizá este sea uno de los factores concomitantes que determinan el escaso rendimiento en nuestras labores industriales y el escaso rendimiento de nuestros profesionales. Cabe anotar también que nuestro sistema educativo adolece por carecer casi en absoluto de una adecuada orientación vocacional y prevocacional; nuestros estudiantes eligen una carrera, muchas veces por simpatías o por inclinaciones momentáneas y cuando más, se les exige que pasen determinada prueba, pero casi nunca se consultan científicamente sus aptitudes y habilidades. De igual manera ni el gobierno ni las empresas privadas hacen una selección fundamentosa del personal. Toca pues al ingeniero que vaya a gerenciar o a administrar una empresa de cualquiera índole, tener normas que se presuman buenas para la científica selección del personal con el fin de que a cada hombre se le asigne la labor donde rinda el máximo, de acuerdo con sus aptitudes y conseguir así armonía y aumento en la producción y disminución en los accidentes de trabajo.

Antes de la guerra los países que iban a la cabeza en la práctica de la orientación y selección profesionales eran EE. UU. y Alemania. En el primero el fin está identificado con el interés de la sociedad, poner "the right man in the right place", es decir, los intereses de la sociedad sirven los de cada individuo. En Alemania el fin era tal vez más científico y menos utilitario. En realidad se seguía el aforismo de Goethe: "No todos los caminos de la vida son para todos los caminantes".

Tal vez a la saludable inspiración del Pragmatismo de William James se deba el hecho de que en EE. UU. hayan aparecido sistemas de organización industrial tan acabados y científicos como el Taylorismo, pues se caracteriza por su rigidez, su utilitarismo, sus bases matemáticas y su estructura mecánica que lo hacen aparecer como un integrante de tal sistema filosófico. Porque ha tenido singular importancia en la organización industrial, daremos breve noticia del Taylorismo sobre todo en cuanto toca a la orientación y selección profesionales.

Taylor nació, en 1856, en German Town (Pensilvania), obtuvo el título de ingeniero en 1884, cuando trabajaba en la Midvale Steel Company, donde concibió su sistema de organización de talleres, que más tarde en 1896 trató de introducir en la Bethlehem Steel Company en donde ingresó. Durante la permanencia en esta compañía contribuyó con tres grandes descubrimientos al progreso industrial: 1º, perfeccionamiento de los aceros rápidos; 2º, reglas para la elaboración de los metales y 3º, Principios de la reconstitución científica de las fábricas, que no se empezó a aplicar hasta el año de 1906.

Taylor aplicó el análisis científico de los hechos para substituir los sistemas de trabajo llenos de rutina y empirismos por otros más concientes que consultaran la satisfacción del que ejecuta el trabajo cuando éste está de acuerdo con su naturaleza. Tuvo Taylor conciencia clara de las pérdidas de tiempo y fuerza que ocasionan los métodos usuales de los obreros y demostró que el rendimiento fabril aumentaría considerablemente si las fábricas tuviesen: 1º, maquinarias y útiles más adecuados; 2º, sistemas de trabajos más idóneos, y 3º, para cada clase de trabajo, individuos que le sean aptos.

En su obra "The principles of scientific management", que publicó en el año de 1910 formula Taylor las reglas para resolver de una manera generalizada los pro-

blemas de la selección profesional. Su sistema consiste, en líneas generales, en someter a estudio la ejecución de cada trabajo por operarios hábiles para determinar los movimientos más rápidos y sencillos que conduzcan a la realización de ese trabajo en el menor tiempo. Además de lo que se refiere a la actuación personal del obrero, Taylor estudia la situación y funcionamiento de la maquinaria y en sus cálculos entran los factores cinemáticos, dinámicos y humanos para cada operación industrial.

A la muerte de Taylor acaecida en 1915 se fundó un comité internacional para continuar y explicar las ideas de Taylor. Entre sus seguidores figuran Barth, Hathway, Link, Thomson, Hortness y Gilbreth, todos ellos ingenieros, el último de los cuales tuvo la idea de utilizar el cinematógrafo para el mejor estudio y cronometrización de las labores industriales.

Se han hecho varias objeciones fundamentales a la obra de Taylor entre ellas la de cronometrar la fatiga del obrero y que la supuesta medida de la fatiga de que él habla "no es otra cosa que un expediente para escapar a una dificultad" (Tomás y Samper). Se apunta como otra objeción la "falta de garantía" que este sistema suministra a las ventajas conseguidas por el obrero contemporáneo. Como explica el profesor Tomás y Samper: "Cuando el conjunto de procedimientos taylorianos se haya introducido, por completo, en la organización científica de la industria, y no se hable más que de Taylorismo y de taylorización y de campos, fábricas y talleres taylorizados; un albañil, por ej., que primitivamente colocaba dos ladrillos por minuto llegará a asentar cinco, sin exceso de esfuerzo y sólo con adiestrarse en un método racional de trabajo, ¿podremos asegurar que el aumento de salarios y la reducción de las horas no cese bruscamente, y que estemos en condiciones de poder impedir un descontento general, ni siquiera una huelga general".

El profesor Tomás y Samper, que ya he citado, apunta los siguientes principios básicos que aún se conservan de la obra de Taylor: 1º, Determinación de la técnica especial de cada tipo de industria, comprendida la de su organización y la de cada procedimiento particular; 2º, transmisión sistemática de esta técnica a los obreros; 3º, estudio de los movimientos que ejecuta el hombre durante el trabajo para eliminar los inútiles; 4º, separación de las funciones de planeamiento o preparación (planning), que pertenecen a la dirección, de los de ejecución, que pertenecen a los obreros, con atribución de responsabilidades bien definidas a cada uno; 5º, especialización de ambas funciones y análisis constante de los utensilios y máquinas para introducir las transformaciones conducentes a la mayor rapidez y facilidad del trabajo por parte del obrero; 6º, perfecta organización de la fábrica, pasando de la organización militar a otras relaciones entre los trabajadores de diversas categorías; 7º, distribución equitativa de los aumentos de producción y remuneración del trabajo por medio del "bonus system", que incite al trabajador a un mayor rendimiento.

El mismo autor resume así las principales objeciones que se han hecho al Taylorismo: 1º, degradación del ser humano a causa de las medidas que exige; 2º, monotonía del trabajo en sí y ausencia del elemento intelectual; 3º, desacuerdo con los progresos de la higiene y con todas las ciencias que tienen por fin mejorar la raza; 4º, contraproducción e inmoralidad de recompensar más al que trabaja mejor; 5º aumento de la disciplina con disminución de la espontaneidad; 6º, concepción del trabajo, no mirando al bienestar del obrero en general, sin al aseguramiento de la superproducción de cada obrero; 7º, sacrificio de la perfección del trabajo a su rapidez.

PABLO AGUDELO
Alumno de la Facultad.