

T. W. I. y M. T. M.

Por JULIAN GIMENEZ ARRIBAS,
Ingeniero de Caminos.

Se recogen someramente las impresiones de un cursillo de Productividad, al que ha asistido el autor, siendo sus objetivos fundamentales la mejora de relaciones obrero-jefe-patrono y aumento del rendimiento, mejorando el "modo de trabajar".

Estas cabalísticas letras del título sólo tienen un fin publicitario: llamar la atención sobre un tema que juzgamos importantísimo para nuestra profesión, como lo es para otras, y que, a nuestro modo de ver, se acabará imponiendo por su evidencia e interés.

Empezaremos por aclarar que el significado de las letras (para el que no lo conozca o no haya tratado el asunto) es: TRAINING WITHIN INDUSTRY y MEASURING TIME METHODS.

Historia. — Sobre estos temas, empezaremos por reconocer que nuestros conocimientos (más bien precarios) son de hace unos días..., aunque la antigüedad de los asuntos es del año 1924, en que se iniciaron con unos experimentos sobre trabajo, modo de hacerlo y rendimientos, en la Sociedad Western Electric, en Hawthorne. (Chicago).

Posteriormente, visto el interés despertado y los resultados obtenidos, como *revolucionarios* del *modo de trabajar* en la industria, cristalizaron en el nombramiento de una Comisión en los Estados Unidos, ya casi acuciados por la guerra: la War Manpower Commission, la cual reúne en normas y estudios sistematizados las ideas generales, cuyos objetivos son:

1. Mejora de relaciones obrero-jefe-patrono.
2. Aumento del rendimiento, mejorando el *modo de trabajar*.

En España se ha empezado a tomar interés por estos procedimientos y enseñanzas hace pocos años (dos o tres), y actualmente ya funciona una Comisión Nacional de Productividad, dependiente del Ministerio de Industria, a cuyo frente hay personas capacitadas, de gran especialización y de decidida vocación.

Las primeras noticias que tenemos de estos asuntos, coincidiendo con el mayor contacto con el exterior, al sernos levantado el bloqueo, son de un trabajo presentado al Congreso Nacional de Ingeniería, con el número 235, de D. Rosendo Chorro Oncina, Ingeniero Naval, en mayo de 1950.

Aisladamente hay trabajos parciales, abordando sólo ciertos temas, pero orientados al mismo fin: me-

jorar el rendimiento (producir más y mejor, sin que eso sea *ir más de prisa*).

Presente. — Actualmente, ya prendida la llama, se trata por esta Comisión de extender el interés y los conocimientos sobre el tema en todas las esferas, pues en todas es de aplicación, y se dan y han dado cursillos breves, de dos o tres semanas, en Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, etc.

Hemos tenido la suerte de poder asistir a uno de los últimos y... el tema es tan *convinciente* y ameno, las explicaciones recibidas tan *claras* y nuestra receptividad para las cosas lógicas (el convincente "huevo de Colón") tan grandes, que somos desde ahora sus apóstoles y tenemos la certeza de que acabarán imponiéndose por sus inigualables resultados.

Esquema del asunto. — Reunidos los antiguos estudios de Taylor sobre cronometraje de tiempos elementales en que se descompone todo movimiento, con los ensayos realizados en la Western por varios psicólogos de la Universidad Harvard, en una factoría experimental, así como con las conclusiones de la Comisión Americana nombrada, se han llegado a clasificar estas nuevas (y antiguas) enseñanzas en los temas siguientes:

- a) Relaciones humanas en la Empresa.
- b) Sistema de educación y formación de mandos.
- c) Mejora de métodos de trabajo.
- d) Plan de producción y control.
- e) Estudio de tiempos.
- f) Salarios con incentivo.

Estos temas son desarrollados en España por la Comisión de Productividad, en diferentes cursillos de divulgación y planteo del problema, así como de sus soluciones. Todos interesantísimos, tienen (y hablo por mí y por los demás cursillistas) la virtud de *convencer* desde el primer día y de forzar a la asistencia con verdadero deleite.

Los nombres de los temas son suficientemente aclaratorios para dar idea de la índole de cada uno;

pero lo admirable (como consecuencia de la experiencia y sistematización) es la ordenación y el detalle minucioso, que no descuida ningún asunto que pueda influir en el general.

Es muestra de esto alguno de los ejemplos que se mencionan en el cursillo para *convencer* a los nuevos alumnos, y que, convenientemente dosificados y escalonados, acaban *anonadando* por su evidencia... ;Hasta se dan normas para entrevistas difíciles!... y ¡el discurso que debe hacer el Jefe o Director de Empresa en su fábrica, al comienzo de uno de estos cursillos de mandos!

No queremos, por la pobre descripción que aquí hemos hecho, se crea que sólo tienen aplicación estas teorías en las *Industrias* y centros de producción de *piezas* pequeñas, sino que son de aplicación a *todo* y del modo más amplio, pues en la enseñanza se incluyen películas especiales, tanto de oficinas y obras, como fábricas y simples operaciones de "doblado de hojas de papel".

Moraleja. — Nuestro bosquejo del asunto lleva un fin, ya que somos un *apóstol* más, y es señalar la conveniencia de que en *nuestra Escuela* (si es que ya no se hace o se tiene pensado), se establezca este complemento de enseñanza, por necesario, por útil y por moderno, además de ser necesario dotar de este arma poderosísima a los nuevos valores, así como divulgar estas técnicas, hoy casi circunscritas a la Comisión de Productividad, cuyo espíritu divul-

gador y difusor *grande tropieza* con el presupuesto oficial *pequeño*, aunque le sobran dotes de capacidad, organización y entusiasmo.

En la profesión, entre nuestros compañeros, hay quien *sabe de esto*, y ya se han publicado en la *REVISTA* artículos sobre estos temas (se recuerdan algunos del Sr. Barceló). El ofrecernos personalmente sería una inmodestia y una petulancia siendo un *recién llegado*; pero en la oferta sólo hay buena voluntad de *ayudar* y cumplir lo que se nos encomendó en el cursillo: propagar la semilla que se nos sembró.

Colofón. — Hacemos notar, como final, que en la faceta a) del temario se insiste, por su importancia, en el *trato humano* de Jefes-Subordinados-Patronos, y se señala la coincidencia de objetivos con la idea católica expresada en las Encíclicas de nuestro Pontífice y anteriores, ya que no se trata de *oprimir* al subordinado, sino convencerle cariñosamente de que *puede*, y así se lo vamos a facilitar con la Técnica: hacer *más y mejor* y... más cómodamente.

Como final, dejamos constancia de los versos de Rudyard Kipling, que, traducidos libremente, figuran en el trabajo del Sr. Chorro que mencionamos al principio:

"Seis fieles servidores tomé,
Que me enseñaron cuanto sé.
Sus nombres eran: Qué, Dónde y Quién,
Cuándo, Cómo y Por qué."