

Noticias de libros

BARTHELEMY (R.): *Triunfa en tu fábrica.* Traducción de Francisco Bustamante Rubio. Francisco Casanovas, Editor. Barcelona, 1960; 134 páginas.

La creación de un ambiente humano en el seno del trabajo depende de una serie de factores: Unos subjetivos, otros objetivos. Y dentro de los primeros, unos referentes al mando y, otros, relativos a los subordinados.

En cuanto a éstos, para poder encontrarse a gusto, se requiere no sólo que en el trabajo se tengan satisfacciones, sino también, y sobre todo, que se sepa y se pueda apreciar cuáles son los determinantes de la satisfacción. Es decir, que cuenten con los suficientes elementos de juicio.

Elementos de juicio que son fruto de la personalidad de cada uno y del conocimiento que se posea de la realidad.

En este sentido, resultan interesantes cuantas obras se publiquen con el fin de divulgar en forma elemental conocimientos de dicha realidad.

Como texto divulgador, la obra que reseñamos de Barthelemy tiene grandes aciertos, si bien hay que destacar un fallo no imputable a él, sino al editor: el título inapropiado de la versión castellana, paliado sólo en parte con el subtítulo.

Dentro de la mentalidad española, «tu fábrica» hace referencia más a la idea de propiedad que a la del lugar de trabajo. Por ello, repetimos, no consideramos acertado el título, que restará, posiblemente, circulación a la obra. Lo que realmente es una pena, pues merecía una gran difusión.

Creemos que sería digna de distribuirse entre el personal trabajador como texto elemental que les permitiese conocer de forma clara, sencilla y completa, la realidad total del mundo del trabajo, en el que transcurre una parte importante de su existencia.

Otro fallo, también imputable al editor, reside en no estar actualizado el apéndice con respecto a la Formación Profesional Española. El tema merecía habersele prestado más atención por su trascendencia para la economía española.

De todas formas, los fallos indicados no desmerecen el texto, ni tampoco la labor de divulgación general de técnicas de organización que está realizando con pleno éxito la editora.

En el texto pueden advertirse cuatro partes claramente diferenciadas.

En la primera, se comienza examinando qué son las empresas, su evolución histórica, consecuencias de esta evolución y la organización de una empresa moderna.

Exponiendo después las etapas de

realización de un producto: previsión del trabajo; preparación del trabajo —técnica y administrativa—; la ejecución del trabajo y el control de producción, como puntos más destacados.

En la segunda parte, bajo el título «Los hombres en la empresa», se contienen una serie de indicaciones sumarias con respecto a la remuneración, la selección, la formación, la promoción, la seguridad, los servicios médicos y los servicios sociales.

Se parte de la afirmación de que la prosperidad de una empresa depende tanto de su buena organización como de la buena voluntad y ganas de hacer de los que en ella trabajan.

Y se finaliza destacando cómo la colaboración del personal en la marcha de la empresa es la expresión más acabada de la solidaridad que une a todos sus miembros.

Una colaboración inteligente debe permitir un aumento de prosperidad para la empresa y un aumento de bienestar para los trabajadores.

La tercera parte, bajo la rúbrica «Comienzas tu vida de trabajo», contiene una serie de orientaciones prácticas que pueden servir como directrices de la conducta del nuevo trabajador, encaminadas a enseñar a conocer a los jefes y compañeros, para saber cómo conducirse con ellos, y a perfeccionarse profesionalmente, aumentando los conocimientos propios.

La parte final, «Cómo formarte en la vida», analiza qué es la personalidad y cómo desarrollar ésta.

Para el hombre el progreso reside en el desarrollo de su ser físico, de su espíritu y de sus conocimientos.

La personalidad depende de cierto número de cualidades que se manifiestan en la apariencia física, el valor moral, el nivel intelectual y la actividad.

Desarrollar la personalidad es mejorarla en estos diferentes aspectos, se trata en aprender a dirigir los sentimientos para que los valores morales triunfen sobre los instintos e intentar superarse a sí mismo. Para lo cual se precisa una gran fuerza de voluntad, lo que exige mucho esfuerzo y, sobre todo, perseverancia.

Con respecto a las cualidades físicas hay que cuidar la salud, como condición indispensable para el buen ejercicio del pensamiento y de la actividad, y la apariencia personal, que es el primer elemento con que cuentan los demás para juzgarnos.

Para mejorar en el terreno moral hay que aprender a dirigir los sentimientos y a contrarrestar las malas tendencias, a lo que se llega con fuerza de voluntad y tenacidad, desarrollando el sentido de responsabilidad y cultivando las cualidades de corazón.

En cuanto al desarrollo de los conocimientos, hay que tener en cuenta que éstos se adquieren por el estudio, la observación y la reflexión, y se conservan con la memoria.

Finalmente, al actuar no hay que olvidar que para alcanzar un fin, para realizar una tarea, hay que saber utilizar los conocimientos que se poseen y proceder metódicamente: prever y preparar la actuación y controlarla luego, durante su realización y una vez terminada.

Por último, en el apéndice sobre la enseñanza profesional en España, se

contiene una breve referencia a la formación profesional industrial, la enseñanza laboral y las universidades laborales.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

DEPARTMENT OF LABOUR: *Annual report for the fiscal year 1959*. Ottawa, The Queen's Printer and Controller of Stationery, 1959; 90 páginas.

El Departamento de Trabajo canadiense fué creado por la «Conciliation Act» del año 1900. Su finalidad era entonces evitar y ayudar a resolver los diversos problemas industriales de la época, y aquellos otros problemas que pudieran surgir dentro de las empresas, asimismo realizaba una tarea de defensa y protección de los intereses del obrero (salarios, horas de trabajo, etcétera). Desde aquella época el aumento de la legislación social en el Canadá, ha aumentado considerablemente la importancia de este departamento en la vida nacional de aquel país.

Se nos presenta la inmensa labor de este departamento durante el año fiscal, o sea el invierno del 58-59. Este departamento, que depende directamente del Ministerio del Trabajo, desembolsó durante este tiempo la cantidad de \$ 14.202.411, lo que da una idea de la labor realizada.

Durante este invierno, la mayor parte de la actividad del departamento fué dedicada a terminar con el paro existente (de este problema se había ocupado en octubre el primer Ministro con un amplio programa) y de solucionar las disputas surgidas entre obreros y patronos. Esta labor de concilia-

ción afectó a cerca de doscientos mil empleados.

La rama legislativa de este departamento tiene una interesante función de ayuda al Gobierno. Estudia los sistemas legales existentes en otros países, dentro del campo del departamento, para presentar así informes que recojan aquello que pueda ser llevado a la práctica en aquel país.

Desde 1953 realiza también el departamento una importante labor en el campo de la asistencia media y rehabilitación para el trabajo, que en el espacio de tiempo estudiado supuso un gasto de cerca de diez millones de dólares.

Otro aspecto típico de la psicología del país es la existencia de un Despacho encargado desde 1954 de procurar un mayor entendimiento de la importancia que la mujer tiene en el campo de trabajo, y procurar obtener el mayor grado de especialización posible en la mano de obra femenina. Es curioso observar que las estadísticas de 1958 demuestran que en esta fecha había en Canadá más mujeres casadas trabajando en las diversas ramas de la Industria y los Servicios, que solteras.

Desde 1952 su actividad se extiende a los programas públicos de construcción de escuelas o centros de formación profesional. Esto tiene especial importancia para los miembros del ejército y para la juventud en general.

No se olvida la propaganda y la labor cultural, habiéndose publicado más de seis mil textos todos relativos al campo del trabajo, y presentándose la necesidad de entrar en el campo de los micro-films.

Finalmente, es este departamento el intermediario entre la Organización Internacional del Trabajo (establecida en 1919, y que consta ahora de ochenta miembros) y el Gobierno canadiense. MANUEL F. MARÍN ARIAS.

GASSER (Chr.), ULRICH (H.) y BERNHARD (A.): *Guía de la Organización*. Traducción de Jaime Vicens Carrió. Francisco Casanovas, Editor. Barcelona, 1960; 47 págs.

En el prefacio a la edición francesa de esta obra, se manifiesta que la misma prestará un gran servicio a todos aquellos que se encuentran incorporados ya a una organización, y muy particularmente a quienes trabajan en una empresa, cualquiera que sea la posición jerárquica que ocupen; pero, sobre todo, a los mandos intermedios y a los subordinados con funciones de cierta responsabilidad.

Este juicio extraordinariamente favorable, se comparte una vez que se lee su breve pero interesante texto, por cuanto brinda un esquema útil, tanto de organización como de actuación.

Texto del que destacamos las aseveraciones que a continuación reproducimos:

Una gran empresa es un organismo de estructura diversificada y compleja. No obstante, a los ojos de todos sus miembros ha de aparecer como una unidad, cosa nada fácil en el azaroso curso del trajín diario.

La razón misma de la Organización estriba en hacer que los diversos esfuerzos de todos los colaboradores con-

verjan a un objetivo común. «Organizar» consiste en encajar los diversos elementos para formar un todo ordenado y, luego, hacerles colaborar, en la medida idónea, de tal manera que el trabajo de la empresa se lleve a buen fin, de la mejor forma posible.

Cuanto más vasta es la organización, tanto más la función de cada colaborador se encuentra restringida en relación a la función del conjunto de la empresa: es, pues, de la mayor importancia que las relaciones entre una y otra queden bien patentes y evidenciadas a todo el mundo. Si la división del trabajo queda definida bien concretamente, el individuo distingue mejor la relación entre tales funciones y comprende mejor, también, las medidas que toma la Dirección.

Para un jefe, el mejor medio de descargarse de los trabajos rutinarios y ganar tiempo para los problemas más importantes, consiste en una juiciosa delegación de funciones, con la que desarrolla el sentido de responsabilidad de sus colaboradores y estimula su entusiasmo por el trabajo.

Ahora bien, el jefe puede y debe delegar poderes en sus subordinados, sin que con ello su responsabilidad disminuya en lo más mínimo. Esta es la razón por la cual todo puesto de jefe debe ocuparlo una persona calificada; un hombre capaz de delegar poderes conservando sobre sí toda la responsabilidad.

Por otra parte, el Jefe tiene que comunicar a sus subordinados toda aquella información que les corresponda conocer, tanto en el marco de sus atribuciones como por el hecho de ser colaboradores de la empresa.

La actividad de ésta no puede interrumpirse por ausencia o enfermedad de un superior. Un sustituto ha de intervenir para despachar los asuntos corrientes. Este debe ser apto y, además, estar autorizado para tomar decisiones urgentes en nombre y representación de la persona que sustituye, así como para dirigir a sus colaboradores.

Ningún jefe puede ni debe controlarlo todo. Desde un punto de vista económico, es mal negocio querer monopolizar la vigilancia total; equivale a la expresión exagerada de una necesidad de control, a la vez que exterioriza una desconfianza hacia los colaboradores. Por el contrario, el desarrollo del sentido de la responsabilidad personal de cada colaborador hace innecesario un control minucioso y, al mismo tiempo, aligera la carga del superior.

En cuanto a la coordinación— se afirma— que ésta no se hace sola; se la promueve voluntariamente, estableciendo los contactos necesarios, oportunamente. Aparte las consultas ocasionales, la organización de reuniones regulares es particularmente propicia para asegurar tales contactos y fomentar el intercambio de información y de experiencias.

El nombramiento de pequeñas comisiones ha demostrado ser un medio para resolver problemas particulares. A menudo estas comisiones, a través de unas cuantas sesiones encuentran soluciones prácticas que resultan preferibles a aquellas obtenidas, tras laboriosos esfuerzos, por colaboradores aislados.

Las reuniones y las comisiones son

instrumentos idóneos de coordinación, a condición de ser bien dirigidas y de que las sesiones se preparen previamente.

Finalmente, ¿podemos decir que la organización complica la tarea de dirigir el personal, puesto que está en contradicción con el «sentir humano» de cada colaborador? En absoluto, pues el sentido del orden, la aspiración hacia una colaboración ordenada, la integración, en fin, en un trabajo racional son igualmente cualidades humanas que no pueden aprovecharse en el seno de la empresa, como no sea a través de la organización. Vista desde este ángulo la organización representa el fundamento de «buenas relaciones humanas» en el ámbito de la empresa.

Gracias a la buena organización y a la observancia de sus reglas fundamentales, se eliminan numerosos motivos de confusión, de conflictos personales, de enojosas divergencias, etcétera. La organización, pues, contribuye grandemente al establecimiento de buenas relaciones humanas.

Por el contrario, una mala organización es causa de graves daños. Y es evidente que sea así, pues impide a los colaboradores dar prueba de sus mejores cualidades personales y de desarrollarlas: iniciativa, energía, espíritu de decisión, aceptación del riesgo, espíritu de camaradería, etc.—
J. CARRASCO BELINCHÓN.

MINISTERIO DE TRABAJO: *Prestaciones Sanitarias (Instituto Nacional de Previsión)*. Madrid, 1959; 93 págs.

En un pequeño folleto de cuidadosa presentación, nos muestra el Ministe-

rio de Trabajo el amplio cuadro de especialistas que en las diversas ramas de la Medicina realizan en nuestra Patria una labor social y asistencial de primer orden, dedicados a las prestaciones establecidas por la mutualidad del Seguro Escolar.

Estas prestaciones se clasifican en lo relativo a accidentes, tuberculosis pulmonar (tanto en los antibióticos como en el internamiento sanatorial), cirugía y neurosiquiatría.

La mayor parte de la obra nos muestra, a modo de guía que oriente a los interesados, quiénes son los encargados de estas diversas ramas de la asistencia médica en cada provincia española.

Tomando como ejemplo Madrid, podemos decir que en la capital se presta asistencia en Cirugía, Urología, Otorrinolaringología, Cirugía cardíaca y vascular, Toco-ginecología, Neurocirugía, Cirugía pulmonar, Oftalmología, Odontología, Traumatología, Anestesia, Radiología, Cirugía del aparato locomotor, así como una amplia red de Sanatorios concertados, situados incluso en el Guadarrama para los casos de tuberculosis pulmonar.

Se observa, pues, que la prestación al estudiante es completa en calidad y cantidad. El folleto presentado muestra la importantísima labor que está llevando a cabo en España el Instituto Nacional de Previsión.

La primera parte de este folleto está dedicada a ilustrar aquellos aspectos legales que rigen las diversas prestaciones; así la Orden de 6 de junio de 1956, para los casos de tuberculosis pulmonar; la de 31 de marzo de 1958,

para Cirugía, y la de 12 de abril de 1958, para Neurosiquiatría. — MANUEL MARÍN ARIAS.

ROSS (Arthur M.): *Changing Patterns of Industrial Conflict*. Institute of Industrial Relations (Reprint de *Proceedings* de la XII reunión anual de la *Industrial Relations Research Association*) Univ. de California, 1960; 24 págs.

El estudio de una serie de países que minuciosamente se hace para el período comprendido entre 1900 y 1956 demuestra una tendencia continuada hacia la disminución de la importancia de la huelga como instrumento de formalización de los conflictos laborales; cada vez se dan menos huelgas, y las que se dan son cada vez más cortas; y en determinados países, concretamente en los del Norte europeo, la huelga «no juega ningún papel importante en el esquema de relaciones industriales. El derecho a la huelga subsiste y se le concede la veneración acostumbrada, pero apenas se le utiliza en la práctica».

Como razones de esta tendencia se dan el cambio de actitud de los empresarios hacia los sindicatos, que hace posibles relaciones más ordenadas y estables; la importancia creciente del Estado como empresario, y su resistencia a que su planificación productiva sea entorpecida mediante paros; tendencia de los sindicatos a prestar atención a la actividad política, abandonando un procedimiento arriesgado como lo es la huelga que, en general, tiende a ser perdida por los trabajadores,

y, finalmente, como presunción, el que los trabajadores están hoy psicológicamente menos propensos a la huelga que lo estuvieran antaño; entre otras cosas porque el estilo moderno de vida en los países muy industrializados no consiente ni frecuentes ni largas interrupciones en la percepción de rentas de trabajo, secuela obligada de la huelga y sólo deficientemente paliada por los subsidios concedidos por los sindicados.

El estudio que se comenta es un resumen de un libro de próxima aparición en donde las tesis sostenidas se detallan y se dan los datos de la investigación básica que las soporta.

MANUEL ALONSO OLEA.

RUSSO (François) y ERBES (Robert):
La Recherche-Développement. I. S.
 E. A. París, 1959; 71 págs.

La ciencia ha permanecido largo tiempo al margen no sólo de la vida económica, sino también de la vida social. El mundo de la ciencia era un mundo de ideas puras, con pocos puntos de contacto con las realidades económicas. Por su lado, la técnica que, desde hace tres siglos, ha incidido tan profundamente en el desarrollo económico, tenía una débil dependencia en relación a la ciencia.

Estas perspectivas han experimentado en nuestros días un gran cambio, y si creemos a los autores del trabajo que nos ocupa, dicho cambio será mucho más intenso y profundo en un futuro próximo. Se trata, ni más ni menos, de que la ciencia tiende a convertirse en motor del progreso técnico y, por

ello mismo, del desarrollo económico. De esta manera no nos puede resultar en modo alguno extraño el hecho de que la ciencia se nos presente cada día con mayor fuerza como realidad económica. Hoy en día, se afirma, la realidad científica constituye una realidad económica fundamental que se impone a la atención incluso de los menos avisados. Así, pues, se inicia indudablemente un tipo de estudio totalmente nuevo.

Tras estas brevísimas consideraciones preliminares, Russo y Erbes centran su atención en el concepto de «Recherche-Développement». La R. D. comprende, nos dicen, todas las actividades conducidas, en el marco de un organismo de cualquier tipo, por personas formadas en las ciencias físicas, las ciencias del ingeniero, las ciencias biológicas y las ciencias humanas, cuando el fin de tales actividades persigue:

- a) Una operación que tenga por objeto un progreso en el conocimiento.
- b) La aplicación de un conocimiento existente a problemas concernientes a la creación de un producto nuevo o de un nuevo procedimiento.
- c) La aplicación de un conocimiento existente a problemas concernientes al mejoramiento de un producto o de un procedimiento también existentes.

Dicho esto, cabe notar que son particularmente incluidas las actividades a escala de laboratorio, las operaciones conducidas en establecimientos-piloto, los estudios que tienen por finalidad conocimientos o procedimientos nuevos o mejorados, los estudios al servicio de la Defensa Nacional, y las «activités d'engineering», entendiendo por «en-

gineering» las actividades que posibilitan y aseguran el paso de los estudios efectuados en laboratorio, establecimiento-piloto o experimental, a la fabricación en gran escala.

Y, asimismo, que, por no implicar más que trabajos de rutina, son excluidas las siguientes actividades técnicas: organización de la producción en gran escala, eliminación de accidentes en dicha producción, control cuantitativo y cualitativo en la misma, trabajos necesarios para las pequeñas adaptaciones de un producto a los deseos del consumidor, servicios técnicos respecto a la concesión de licencias con objeto de permitir a otras firmas realizar instalaciones similares, ayuda por el organismo de investigación a los servicios de producción en gran escala para permitirles operar de acuerdo con las fórmulas e instrucciones provistas, ayuda para la demostración de los nuevos productos o procedimientos.

Russo y Erbès examinan, una vez delimitado el concepto de R. D., su coste, fijándose especialmente en la estructura del mismo. En cuanto a la repartición del gasto de la R. D. baste indicar que la estudian desde dos puntos de vista: economía nacional y sectores industriales. Por lo que al primero respecta, detallan el importe global del gasto de la R. D., el gasto público y el gasto privado de R. D., la repartición del gasto global a través de los sectores industriales y el porcentaje del mismo en relación con la producción nacional; en lo tocante al segundo punto, examinan los gastos de R. D. según los sectores industriales y en proporción al número de negocios, beneficios, etc. También analizan

la repartición en cuestión según los dominios científicos, tipos, estados, objetivos y grupos de investigación, terminando con los organismos de R. D.

Sobre la producción de la información científica y técnica nos dicen los autores mentados que adquiere cada día más carácter colectivo. La información científica y técnica venía siendo elaborada por investigadores individuales, que partían de su propio trabajo de investigación. Pero esta óptica individualista no hace sino impedirnos ver que los investigadores, separados por fronteras, forman parte de equipos de investigación, comparten reglas lógicas comunes, que la información resulta de informaciones ya existentes, fruto del esfuerzo de investigadores anteriores, que dicha información se produce en organismos de más o menos grandes dimensiones y en un entorno económico y político general más o menos favorable también a la producción de la misma.

La información científica y técnica se produce en una determinada coyuntura económica, presentándonos entonces la estructura de la economía como más o menos apta para la producción de la información, la cual se encuentra asimismo determinada por el entorno político, dependiendo estrechamente de los objetivos trazados conforme al interés nacional.

El cuaderno que estamos considerando termina con un capítulo, el sexto, dedicado sobre todo a la propagación de la investigación. Nosotros creemos que merece especial atención al apartado que trata de los medios de transmisión de la información. Natu-

NOTICIAS DE LIBROS

ralmente a una información elaborada a escala nacional, como la actual, corresponden unos conductos de propagación en función de intereses nacionales o de bloques. Sin embargo, existe una propagación oficialmente internacional —la Agencia Internacional de Energía Atómica, el Año Geofísico Internacional y los diversos organismos de ayuda técnica de la O. N. U.—; una propagación supra-nacional —cífrase la C. E. C. A.—; una propagación oficiosamente internacional, centrada en ciertos sectores científicos, como los médicos y geofísicos, en que la

información escapa de los límites nacionales, y, por último, podemos citar la propagación en el interior de las grandes sociedades industriales, que se concreta, en el campo de la telecomunicación, por ejemplo, en la «International Telephone and Telegraph».

Esta publicación del Instituto de Ciencia Económica Aplicada, a la que no dudamos en calificar de interesante, termina con unas bien repletas páginas de una bibliografía escogida sobre la R. D., que no hacen sino aumentar la calidad indudable de la misma.—JOSÉ MIGUEL ORTÍ BORDÁS.

