

De la hinchazón burocrática al nivel de incompetencia, pasando por la comitología hasta llegar a la inercia carcajeante.

Humor desesperado, gravedad frívola

POR QUE LAS COSAS VAN MAL...

El "principio de Peter" sucede a la "ley de Parkinson"

Por PABLO BERBEN

A CABA de nacer el «principio de Peter», y su destino, sin duda, es el de unirse a la un poco más antigua «ley de Parkinson». Son agudas observaciones de un mal de nuestro tiempo, la superadministración, pública o privada, hechas con un humor desesperado o con una gravedad frívola. La característica inquietante de estos teoremas es que están formulados por profesores de formación científica.

Hay ya suficientes muestras de esta clase de literatura como para comenzar a considerarla como una característica de nuestro tiempo. El profesor McLuhan, con sus fantásticos estudios sobre los medios de comunicación —la televisión como instrumento para el regreso a la «tribu feliz» (ver TRIUNFO, número 284)—, tiene perplejos a los analistas, que no saben si tomarle en serio o no, si concederle el «rigor científico», mientras sus libros se editan por millones en todos los idiomas. Desmond Morris, con «El mono desnudo», se mueve también en el mundo fronterizo de la ciencia y el humor para ofrecer un retrato irónico del «homo sapiens», relativamente «sapiens». Aparece en estos días el doctor Lawrence J. Peter enunciando su pintoresco principio y sus corolarios para herir con una nueva lanzada el costado tonto de la humanidad. Su libro —escrito por su discípulo Raymond Hull— acaba de caer como una piedra en la cristalería del mundo tecnológico, burocrático y administrativo de los Estados Unidos. («The Peter principle, Why

things always go wrong», por Lawrence J. Peter y Raymond Hull, Morrow, Nueva York, 1969.)

La burocracia engendra burocracia

Para entender a Peter hay que detenerse un poco en Parkinson. El profesor británico Cyril Northcote Parkinson, nacido en 1909, tuvo que ser periodista, pintor, director de escena en un teatro, empleado en un museo, para sufragar sus estudios de historia, que fueron brillantes. Tras una tesis de doctorado sobre el comercio en los mares de Oriente en 1793-1813, ganó una cátedra de historia en la Universidad de Malasia. Movilizado por la guerra, entró al servicio de la aviación como comandante destinado a un servicio administrativo, y descubrió en ese momento la burocracia por dentro, que no ha cesado de fascinarle. En 1957 publicó su «Parkinson's law», que dio fulgurantemente la vuelta al mundo. Su idea general es que la burocracia engendra burocracia. Las leyes de Parkinson son cuatro:

La primera es que «el trabajo crece en función del tiempo disponible», de la que obtiene dos corolarios: a) «los burócratas se crean trabajo mutuamente», y b) «un burócrata multiplica sus subordinados y no sus rivales».

La segunda ley dice que «el aumento de los gastos tiende matemáticamente a alcanzar el aumento del producto».

La tercera ley señala que, en las empresas, «expansión es igual a

complejidad, y complejidad igual a decadencia».

La cuarta y última ley dice que «un organismo cuyo equipo administrativo reúne más de mil personas puede vivir en circuito cerrado».

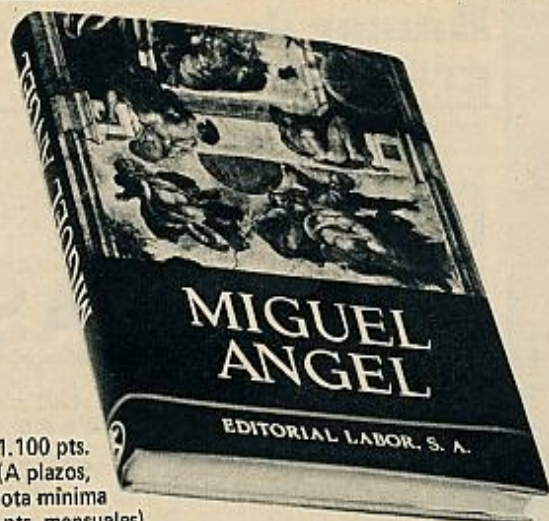
Esta última ley es la que se llama «ley de los mil» y se desarrolla así: Todo organismo, sea gubernamental, industrial o universitario, cuyo equipo administrativo alcanza o sobrepasa más de mil personas, no necesita ejercer ninguna otra actividad para subsistir, ni emplear ninguna otra categoría de personal. «Es la administración por la administración». El punto de origen de este chispazo de idea de Parkinson se lo dio la organización Krupp, que tenía dos mil empleados administrativos. Cuando, tras la guerra, todo el complejo industrial de Krupp quedó completamente destruido, la producción quedó reducida a cero y, sin embargo, los dos mil burócratas continuaban trabajando incesantemente: se bastaban a sí mismos... Esta ley es una derivada de la tercera, que implica el gigantismo en la empresa o en el organismo administrativo. «Cuando un organismo se extiende, el conformismo se instala». Los altos empleados tienden a parecerse unos a otros, a imitarse en los trajes, la manera de hablar, los sistemas. «Si se encuentra el mismo rostro en todos los que se sientan en torno a la mesa del consejo, el consejo no tiene gran utilidad ya». Hay signos exteriores de este mal del gigantismo. Basta con contemplar el inmueble donde se centra la empresa.

«Si es demasiado nuevo, demasiado moderno, demasiado bonito, hay muchas oportunidades para que la institución esté a punto de declinar. En un organismo muy activo, sobre todo en los años que siguen a su fundación, todo el mundo es muy dinámico, muy imaginativo, y nadie tiene tiempo de preocuparse por la decoración. Las más grandes obras se han realizado en locales provisionales, del tipo de las barracas del tiempo de la guerra. Después, cuando se ha cumplido la gran labor, cuando el impulso ha desaparecido, comienza a mirarse el contorno y se preocupa uno del decorado».

Puede observarse también el sexo de las industrias. Cuando se fusionan dos sociedades, puede observarse que una es masculina, otra femenina, y de esta fusión nacen las filiales... «En la empresa femenina la construcción es coqueta, un poco frágil. En su conducta cotidiana aparece como introvertida. La empresa masculina tiene una apariencia menos cuidada, el decorado no cuenta, la organización es extravertida». La empresa masculina devorará a la femenina...

La comitología

Parkinson ha estudiado también lo que llama «la comitología» o creación de comités. Un comité debe tener, por lo menos, tres miembros, para que pueda haber un secretario, un presidente y aún quede alguien. La cifra más corriente es la de cinco, para mantener siempre una cifra de



1.100 pts.
(A plazos,
cuota mínima
100 pts. mensuales)

COLECCION: GRANDES MAESTROS DEL ARTE MIGUEL ANGEL: EL GENIO FLORENTINO

El momento artístico de una de las épocas más brillantes de la Historia: El Renacimiento. Una artista genial que llevó a cabo una obra grandiosa a lo largo de una vida intensa y apasionante. Ahora, en una maravillosa edición que se integra en la Colección

"GRANDES MAESTROS DEL ARTE"

tiene a su alcance la descripción minuciosa de cuánto el artista llevó a cabo y sus circunstancias. Si usted ama el arte, si admira el genio, conozca este libro, con reproducciones a todo color de la faceta pictórica del maestro de Florencia.

"MIGUEL ANGEL"

Otros títulos publicados:

EDGAR DEGAS
HENRI DE TOULOUSE-LAUTREC
PAUL GAUGUIN
GOYA
PICASSO
VINCENT VAN GOGH
CLAUDE MONET

Desearía me informasen acerca de la "Colección Grandes Maestros del Arte"
Sírvanse remitirme información sobre la obra "Miguel Angel"
D. Profesión
Edad Domicilio
Ciudad Provincia
Firma

TRIUNFO - 31/5/69



EDITORIAL LABOR, S. A.

Ronda Universidad, 23 - Barcelona-7 - Alcalá, 144 - Madrid-9
Exposición y venta - Plaza de la Independencia, 4 - Madrid



POR QUE LAS COSAS VAN MAL

reunión honorable, a pesar de las ausencias. Pero hay gentes que se creen con derecho a entrar en el comité y son desgraciados porque están fuera: lo critican, lo acusan de mala administración, de ineficacia. El método normal, entonces, es el de aceptar a esas personas en el comité para que se callen. «La experiencia, la observación científica, demuestran que a partir de ese momento en el comité se establece un gran silencio...». El comité pasa a tener seis, once, trece miembros, hasta que llega a obtener el «coeficiente de ineficacia»...

La «ley de proliferación del papel» describe cómo a partir de 1880 el descubrimiento del papel fabricado a partir de la madera produce el abaratamiento de esa materia hasta tal punto de que la inundación del papel comienza a producirse en términos alarmantes y produce la gran burocracia. «La inflación del papel corresponde al deseo que tienen todos los burócratas de tener en sus manos la totalidad de la organización. Para controlar una gran sociedad, el método habitual es el de exigir cuentas estadísticas, informaciones muy precisas y después, con todos esos datos, emitir órdenes. El papel comienza a escalar el centro del cuartel general. El resultado es doble. Los responsables de los departamentos anulan su espíritu de iniciativa, y las gentes del cuartel general no tienen tiempo de leer todos esos papeles». «El fenómeno burocrático es amplio. Es el final inevitable de una civilización. Los excesos burocráticos acompañan siempre los periodos de decadencia. Se encuentra en todos los rincones de la Roma de los últimos siglos, cuando camina hacia el desastre, y podría encontrarse su equivalente en la historia de las Indias y en otras muchas civilizaciones. Creo que la civilización occidental ha conocido su apogeo, que está declinando y que la burocracia es un síntoma de esa caída. He expuesto esa teoría en "El Este y el Oeste". Es un libro muy serio».

Hacia la incompetencia

Volvamos ahora al «principio de Peter», al libro de moda en Nueva York. La formulación del principio es sencilla. «En una jerarquía, cada empleado tiende a elevarse hasta alcanzar su nivel de incompetencia». Sus dos corolarios:

a) «A su debido tiempo, cada puesto tiende a ser ocupado por un empleado que es incompetente para realizar sus deberes».

b) «El trabajo real se hace únicamente por parte de aquellos empleados que no han alcanzado aún su nivel de incompetencia».

El desarrollo de la idea es éste: Cuando un empleado ocupa con competencia un puesto, se le asciende a otro puesto superior, y así sucesivamente hasta que se encuentra un puesto para el que no está capacitado, y entonces se le inmoviliza.

Si la memoria española fuera buena, se podría encontrar un precedente ibérico en un artículo que Fernández Flórez publicó hace muchos años en «ABC» con el título de «La Ley de las Compensaciones». Su variación con Peter consistía en que el motor que impulsa hacia arriba al inepto es precisamente la incompetencia, y el ascenso, la compensación que se le da al hacerle abandonar su puesto en lugar de despedirle. Para Fernández Flórez, no había inmovilización, y el ascenso hacía arriba del incompetente sólo podía detenerlo la muerte...

Inercia carcajeante

También Peter trata de la imposibilidad del despido. Despedir al empleado incompetente o rebajarlo de nivel es admitir la incapacidad de quien le ha nombrado para ese puesto... Y, además, desprenderse de un empleado «que conoce la casa», en un momento en que hay escasez para reemplazar al personal. Por otra parte, en lo que Peter llama «la jerarquía», el verdadero delito no es la incompetencia, sino la «supercompetencia». El empleado supercompetente amenaza la jerarquía y hay que cortarle el paso... ¿Estamos dominados por los incompetentes? Peter no es tan pesimista. «La competencia en la cumbre es rara, pero no totalmente desconocida». Lo que ocurre es que las personas que llegan a la cumbre con verdadera competencia tienden a buscar otras actividades en las que sean incompetentes. «Sócrates era un incomparable maestro, pero consiguió alcanzar su nivel de incompetencia como abogado defensor». ¿Cómo puede un hombre saber si ha alcanzado su nivel de incompetencia? Por el «Síndrome del Empleo Final»: úlceras, angustia telefónica, multiplicación de papeles, o la «Inercia Carcajeante», que le lleva a gastar bromas con su mucho trabajo en lugar de aplicarse a resolverlo. ¿Cómo evitar este nivel de incompetencia? Mediante la «Incompetencia creativa», o sea, la ficción de que se es incompetente en un puesto en el que no se es, para evitar la promoción hacia un puesto en el que realmente se va a ser incompetente... El «Principio de Peter» es un libro de excelente humor. Pero no todo el mundo se ríe con lo que está suavemente enunciado... ■ P. B. (Foto: FIEL)