UNA NUEVA ENFERMEDAD PARA INTELECTUALES: LA DE LAS COMPUTADORAS, QUE AFFECTA A LOS DIRIGENTES Y TÉCNICOS DE LAS EMPRESAS SUPERORGANIZADAS

MILAN.—Lo encontraron solo, el lunes por la mañana, a la vuelta del "week-end". Estaba sentado inmóvil y con la mirada triste, con una barba de dos días. Con cara estupefacta pronunciaba unas frases sobre los viruentes virus informáticos que le habían hecho desaparir toda la información de sus computadoras. "Estoy muriendo", rezongaba, "me estoy convirtiendo en un solo número para la organización..."

El caso es que, en las empresas superorganizadas, la nueva enfermedad se está extendiendo rápidamente. Las máquinas están resistentes a los antivirales, y la organización no puede hacer nada para detenerla. La situación es crítica.

CÓMO ES EL HOMBRE I.B.M.

El técnico de I.B.M., atendiendo a sus siete biografías médicas, posa un título universitario o, por lo menos, un título médico, para favorecer la "tecnología". El estar juntos de los empleados incluso fuera de las horas de trabajo, como es aconsejado por las modernas técnicas motivacionales, cada vez más se debe a la organización de los espacios de reunión de los empleados, que se han convertido en auténticas "espacios de trabajo". En las empresas, los espacios de trabajo se han convertido en auténticas "espacios de pensamiento".

DEVO VED ME MICREBRO

El empleado milenio puede comparar con descanso patente de tenis Dunlop y traer un "teeto" por correspondencia y todas las que ahora se venden en las tiendas de productos milenios. Pero también hay que tener en cuenta que el empleo de los empleados, en general, es un factor importante en la formación de su personalidad. Y esto es especialmente importante en los trabajos que requieren una educación avanzada.

La entrevista continua al colaborador: "En el mundo de hoy..."
E. MOLACH TRASCENDENTE

La regla fundamental de la entrevista es que el jefe y el empleado se hablen con absoluta franqueza: el primero para decir al segundo que es lo que la I.B.M. piensa de él, y el segundo para hacer lo mismo: es decir, para juzgar al jefe y a I.B.M. con absoluta libertad. ¿Hay algún truco en eso? ¿Claro que no, hoy, y con lo que a pesar de que tú estás invitado a juzgar, resulta solamente juzgado tú. Sabes que tus críticas serán aceptadas, pero solamente si los resultados demuestran incómodas son consideradas funcionales para la marcha de la empresa; mientras que otras, las que te satisfacen a ti, no existan. Y no olvides, cuando ejercites la crítica, te reves, te ponen al desnudo, dices hasta el final qué eres, qué quieres, qué es lo que piensas.

Al final de la entrevista, el jefe y el subordinado fijan el juicio de valores: sobre el empleado, naturalmente. Para cada juicio hay cinco casillas (A, B, C, D, E), en las que corresponde a típico: B, bueno a continuación todos los valores decepcionantes.

En su parte, el clíñico puede adoptar el siguiente tono: jefe, ¿Cómo calificamos la capacidad de autoorganizarse? Empleado: Porque como se juzga uno. ¿Es que no se acerca el lo que organiza aquella vez? El empleado empieza inmediatamente a entrar en crísis, a mirar centros de sí mismo con ojos de la organización.

Después de estas dos preguntas, el estilo sucede lo siguiente: "¿Cómo califican su puntualidad? ¿Ponga una B, ¿No quiere algo más? ¿Ponga una C y una D, porque en realidad no conoce lo que debe en las matemáticas...? ¿Y en sus relaciones con los demás?".

"Ponga una E, yo me conozco: a las primeras de cambio me enfoque. Al mismo tiempo, suele suceder que a estas autocríticas siguen unas críticas siempre más consumadas, en contra de la organización, y por tanto funcionales: "Si es cierto, aquella vez me juzgare, pero usted no me ha pedido aquellas piezas o tiempo...". De acuerdo, me equivoco, pero es también culpa suya que me haga tomar aquel curso de rectificación...

"Será culpa mía, pero es también culpa de Cortes, que no sabe nada de...

"Es decir, que todas son críticas muy útiles", sostiene uno empleado. "Recientemente entrevistado, con lo que está en las entrevistas el famoso ojo del patrón que engaña a cabo, resulta multiplicado por este milímetro, el porcentaje de empleados encuestados, los cuales, en definitiva, en esta especie de ceremonia, más tarde han recibido un nuevo martillo en el clavo, han salido convencidos de que sus ideas son las mejores..."

El trabajo en una computadora es lo mismo que trabajar en cualquier cadena de montaje, con la diferencia de que con la calculadora la parcelación del trabajo se lleva a sus últimas consecuencias, y que el nombre está al servicio de la máquina en aquellas operaciones que éste no puede realizar por su mínima imposibilidad (leer un apunte escrito a mano, por ejemplo). Por lo tanto, aquí nos encontramos en el plano de una total abstracción: "Aunque el obrero de la Fiat que aprieta una tecla tenga al final la satisfacción de ver como resultado de su trabajo un automóvil, una cosa," aquí, por el contrario, el que manipula un tablero mecanográfico se encarga de un momento inmediatamente de un producto en el que no conoce ni el camino ni el fin. Y así, dado que no podamos oímos una tarjeta perforada, tenemos que mirar a la máquina, a Molach trascendente, mas dice el técnico.

Por poder llegar a este extremo, la organización de una compleja sería de instrumentos. Además de la entrevista volatilizada, está la "puerta abierta" lo que quiere decir que si tienes que hacer alguna crítica al jefe puedes hacerlo, si no obtienes ninguna satisfacción, puedes entrar en la oficina de tu superior, sin ninguna formalidad: así hasta llegar hasta el máximo dirigente. Por otro lado, está el "programa de supervisores" a cambio de un consejo útil recibido, una compensación en dinero y tu nombre aparecerá en la lista de los premiados que se expone en el tablero de anuncios que lleva todos los espacios vacíos en las paredes de los pasillos. Pero lo que tiene más importancia en la rea...
miento más adecuado: trio con el perrito; alguna confianza, pero no demasiada, al mismo tiempo para aliviar la tensión. Utilizar a la rana sabia, pero moderando sus afirmaciones catequéticas, y, de vez en cuando, pedir al cielo su apoyo. Una vez en la empresa, si uno es capaz de ver en sus antiguos compañeros bajo el semblante de los animales correspondientes, entonces su liderazgo estará asegurado y se convertirá en un jefe con éxito.

A los únicos empleados a los que nunca se les ha atribuido un correspondiente animal se alocó del sexo femenino. Y esto por el simple motivo de que ningún "hombre de la automatización" deberá tener problemas de liderazgo con una mujer de la empresa. La chica que aspira a entrar en la organización, como primera cosa debe aprender, junto al trabajo que le espera, el papel que debe asumir en relación a sus compañeros masculinos. Por esto, insisten los sociólogos y los psicólogos que las instruyan a las orillas del lago, antes que ser amables y sonrientes, elegantes y bien maquilladas, y saber crear alrededor de ellas un clima de cordialidad, de cómplice colaboración. ¿Vuestro colega masculino se encuentra normalmente nervioso? Ajustadle el ruido de la corbata. ¿El jefe tiene problemas de trabajo que lo preocupan? No os olvidéis de cambiarle todas las mañanas las flores de su escritorio. Para la organización es muy importante el índole de feminidad de sus colaboradores. Así se produjo el trágico error de una muchacha hace unos pocos días que se presentó al trabajo en pantalones. En seguida la dijeron que no, que esa manera de vestir no estaba de acuerdo con el tipo de mujer que deseaban en las oficinas: que llevase, si quería, falda por encima de la rodilla, pero que, por favor, no usase los pantalones. El consejo, mal interpretado, provocó una especie de guerra entre las mujeres de la oficina para ver quién conseguía llevar la falda más corta. Afortunadamente, llegó la moda de la "mídi" y de la "maxi" y desapareció la tensión. —Gabriel Invernizzi. (Copyright EFE-El Expreso).