

informativos y culturales del Estado. Se ha conseguido que las ediciones estatales sean agradables y atractivas por su contenido y su presentación, cotizándose en el mercado librero como las producidas por los editores privados.

Por otra parte, el objetivo económico que suscitó su creación parece cumplido. En 1890, el entonces jefe del *Stationery Office* declaró que, en diez años, la Orga-

nización había ahorrado, sin molestia para el contribuyente, el valor de un navío de guerra de primera clase con todo su armamento y dotación, incluida una flotilla auxiliar. En 1956, Mr. D. C. Dashfield afirmaba que el sistema resulta notoriamente más barato que en el caso de que cada Departamento adquiriese su propio material o editase sus propias publicaciones.—F. S. M.

Actitudes ante el movimiento de las relaciones humanas 658.3

Las relaciones humanas no son una novedad, cuando por ser el hombre eminentemente social ha de estar por necesidad en relación con los demás hombres. Es más: la sociología no tiene otro objeto que las relaciones humanas, y hay otros muchos campos donde se tropieza con ellas; pero en lo que éstas constituyen novedad es en el sector empresa como actividad económica y ambientadas en un movimiento especial sobrevenido estos últimos años.

1. ORIGEN DE LAS RELACIONES HUMANAS

Se indica como relaciones humanas la organización interna de la empresa en su aspecto científico y técnico, si se quiere, pero que mira a realizar sus fines económicos con un mínimo esfuerzo humano y con una sincera solicitud por el bienestar del trabajador. Se trata realmente de una política productivista, basada en el principio que la producción depende no menos de factores psicológicos y morales

que de elementos técnicos y materiales.

La historia de estas actividades comienza en los experimentos de la Western Electric en Hawthorne (Chicago) hacia 1930, que se extendieron durante cinco años con un presupuesto de 14 millones de dólares, y fueron los especialistas de ellos con las obras en que los relatan (*The human problems of an industrial civilization* y *The social problems of and industrial civilization*, del profesor Elton Mayo, y *Management and the worker*, por F. J. Roethlisberger y William J. Dickson).

Estas experiencias, que empezaron haciendo actuar un grupo experimental de personas seleccionadas, en ambientes en los que se variaban las condiciones materiales, así como los plazos de trabajo o descanso, condujeron a la conclusión de que estas condiciones tenían una importancia secundaria, y que lo que se situaba en primer plano de influencia era esa serie de circunstancias que comprenden las relaciones humanas.

Estas conclusiones abrieron la puerta de

Síntesis del trabajo de igual título, publicado por el P. MARTÍN BRUGAROLAS, S. J., en el número de la revista matritense *Razón y Fe* correspondiente a julio-agosto de 1957.

una serie de estudios y encuestas, así como la creación de numerosas cátedras dedicadas a estas especialidades dentro de las Universidades americanas interesadas en la materia.

2. CONCEPTO DESCRIPTIVO DE LAS RELACIONES HUMANAS

Estimando que este concepto moderno no tiene una definición precisa, se recurre a reseñar las definiciones de varios autores y entidades.

Así, la *Revue Internationale du Travail* (1954-II, pág. 307) afirma que es lógico designar como relaciones humanas toda una serie de medidas por las cuales las direcciones de las empresas se esfuerzan, a veces con felices resultados, por crear en la empresa un clima que esté a medida del hombre y por mejorar las relaciones cotidianas existentes entre dirección y los diferentes miembros del personal. También se indica que estas relaciones suponen el recurso no sólo de las ciencias económicas, sino de psicología, sociología, antropología, política, etc.

M. Croizer, en su comunicación presentada al II Congreso de Lieja, en 1953, sobre sociología, dice: "Entendemos por R. H. el conjunto de esfuerzos de los empresarios americanos con vistas a difundir un nuevo estado de espíritu social, una manera nueva de tratar los problemas sociales, una nueva técnica del mando y unos modos que sean aceptados mejor por las clases populares."

Interesa recoger como orientación las definiciones de varios dirigentes americanos, las cuales, reunidas, pueden ilustrar sobre el contenido de las relaciones humanas:

1. Acción eficaz para excitar sugerencias del personal.
2. Mayor comunicación e información al personal.
3. Formación profesional más avanzada e interés en el personal por el perfeccionamiento.

4. Mejores condiciones ambientales de trabajo.
 5. Seguridad sanitaria y médica.
 6. Servicios sociales: preocupación por la familia del personal.
 7. Servicios auxiliares: comedores, salas de recreo, etc.
 8. Mejores sistemas de salarios.
 9. Primas siempre que sea posible.
 10. Centralización de todas estas actividades en un servicio coordinador de las relaciones Dirección-borero.
3. ¿QUÉ ACTITUD TOMAN LOS DIVERSOS SECTORES O TENDENCIAS ANTE ESTE MOVIMIENTO DE RELACIONES HUMANAS?

Actitud patronal.—En general, puede decirse que este sector tiene sus dudas al tratar de él. Algunos estiman que se trata de un problema privado, y que nadie está obligado a divulgar el secreto. Otros creen que esto lleva a emplear o hacer influir en la empresa consideraciones de orden ético, y que allí sólo caben consideraciones de orden económico.

Hay patronos que creen que este problema no es importante, ya que la técnica moderna tiende a suprimir la mano de obra por máquinas, y, por tanto, perderá utilidad.

Algunos las consideran como actitud paternalista, y ello les lleva a una excesiva injerencia en la vida privada de los trabajadores, así como a una exagerada tutela que no es bien recibida.

En otras ocasiones se pretende implantar un sistema de relaciones humanas para integrar al trabajador en la empresa y apartarle del sindicalismo, haciéndole creer que sus intereses están mejor servidos desde ese campo.

Henry Ford, en 1953, declaraba: "La industria progresiva y creadora deberá en el porvenir consagrar tanta atención al factor humano como antes a la máquina."

Algunos comentarios de altos directivos de empresas americanas sobre esta materia revelan un marcado materialismo en general, y reproducimos a continuación el

de una vicepresidente de una importante compañía, que el P. Martín Brugarolas “no nombra por caridad”: “La sociología ha mostrado que los hombres producen más si son felices, y nosotros nos esforzamos en que lo sean. Pero si la experiencia probase que los hombres producían todavía más si estuviesen furiosos, nosotros nos arreglaríamos para que lo estuviesen de una manera permanente.”

Actitud comunista.—Según los portavoces del comunismo, este movimiento de relaciones humanas es sólo una nebulosa importada de Norteamérica para enmascarar la realidad e imponer la hegemonía burguesa.

Las relaciones humanas son una cata-pulta para despedazar la solidaridad obrera y los organismos sindicales de los trabajadores; una forma refinada del paternalismo dirigente y una invención diabólica del vampiro capitalista...

Hay realmente un abismo metafísico entre el comunismo y la concepción de las relaciones humanas *Vita tua mors mea*. El mantenimiento de un clima de relaciones humanas ataca de raíz al comunismo.

Véase lo que en el IV Congreso Nacional de la C. G. T. de Italia, de inspiración comunista, se decía:

“Para llevar una acción eficaz en defensa de los derechos de los trabajadores debe dedicarse una atención especial a ese complejo de medidas patronales que con el nombre de “relaciones humanas tienden a crear en la masa de los trabajadores una mentalidad subordinada a las formas de explotación del capitalismo.”

Actitud sindicalista.—Dada la ambigüedad de intenciones de los empresarios en la política de relaciones humanas, es comprensible que la actitud de los sindicatos obreros no comunistas sea más bien de reserva, ya que consideran que merman la acción e influencia del sindicato.

En el Congreso de 1955 de la Confe-

deración Italiana de Sindicatos Libres, su presidente, Pastore, señaló la importancia de este problema:

“Los patronos—dijo—apuntan a una extraña solución del problema de las relaciones humanas. Dicen: los problemas de los trabajadores los resolveremos nosotros. Ahora bien: la clase trabajadora tiene derecho a desconfiar de esta solución unilateral, derivada sólo de la clase patronal.”

No obstante, termina insistiendo en la necesidad de crear en las fábricas un clima de comprensión, colaboración y pleno respeto a los derechos de trabajadores, dirección y patronos.

Actitud obrera.—Los obreros han percibido a veces que los esfuerzos de los patronos, desplegados para ganar la voluntad de los trabajadores, no siempre han sido expresión de un amor desinteresado al prójimo, y por ello predomina el clima de desconfianza. Algunos dirigentes obreros creen que las relaciones humanas, tal como se practican en EE. UU., responden a unas circunstancias sociológicas e industriales que no se dan en Europa, pero reconociendo que se trata de una cuestión de suma importancia.

A veces temen que sean un pretexto para un incumplimiento de la justicia. Muy especialmente antes que cualquier técnica de relaciones humanas quieren los obreros una aplicación concreta de la justicia: el salario justo.

Actitud cristiana.—Es interesante notar que la expresión ha entrado en el lenguaje de la jerarquía católica. El cardenal Siri, arzobispo de Génova, dice: “...Relaciones humanas que se queiren humanas solamente porque se rinde más, no serían ni sinceras ni claras respecto del que trabaja.”

El cardenal Griffin, en 1954 en Inglaterra, también se refiere a este movimiento con su convicción de que muchos males laborales son debidos a no ser considerado como persona el trabajador. Varios reve-

rendos prelados españoles aconsejan llamar cristianas a esas relaciones humanas.

Es el propio Papa, por último, quien define y recuerda el fin de la venida de Jesucristo al mundo, para establecer relaciones entre Dios y los hombres y entre

éstos mutuamente. La naturaleza y la técnica es el amor. Puede decirse que el cristianismo es establecer relaciones humanas según el espíritu de Cristo. Sólo el espíritu de Cristo puede dar sentido a las relaciones humanas.—J. G. A.

El Microfilm y la Microficha en la Administración 681.6:35

Con este mismo título, la revista de Roma *La Técnica della Organizzazione nelle Publike Amministrazione*, el Dr. MAURO MONOPOLI publica un artículo de divulgación sobre el uso del microfilm y sus ventajas, del cual insertamos seguidamente un extracto.

1. Pocos son los que conocen verdaderamente este maravilloso medio de difundir documentaciones, reducir archivos, conservar libros o documentos importantes, duplicar impresos de cualquier clase y reeditar libros agotados.

Las publicaciones existentes mencionan de pasada esta técnica y no se encuentra reunida la información que precisa el dirigente para formarse idea de sus aplicaciones y de su servicio.

Parece, pues, aconsejable difundir qué es el "microfilm", ya que sus aplicaciones se extienden rápidamente en toda empresa moderna.

QUÉ ES EL MICROFILM

2. Es la reproducción de uno o varios documentos en el sentido más extenso de la palabra (cartas, escritos a máquina, manuscritos, dibujos, libros, diarios, música, fotografía, fotocopias, etc.) obtenida por medio de un dispositivo óptico (máquina fotográfica) sobre una película fotográfica a una escala muy reducida.

La película puede ser cualquiera si bien, dado el destino de archivo y el empleo para sustituir documentos originales, se

emplea impregnada con acetado de celulosa, a fin de hacerla no inflamable y evitar el peligro de incendio.

La película es de grano fino para conseguir una gran reducción de tamaño y está especialmente preparada su sensibilidad de exposición para que pueda ser manejada por personal poco experto. Se han estudiado diversos tipos de película: de 35 mm. perforada, de 35 mm. no perforada, de 16 mm. perforada y microficha.

El microfilm de 35 mm. perforado es el más aplicado para todo. Utiliza película del mismo formato que el cinematógrafo y sus fotogramas pueden ser de 24 × 36 (iguales que los negativos de máquina Leica) o 24 × 18 (igual que el cinematógrafo) y puede reproducir documentos hasta la escala reducida de 1/35.

Con el empleo de nuevos amplificadores se pueden obtener copias de documentos en tamaños mayores, iguales o menores que el original. La copia es más legible que el original a causa del fuerte contraste de la película y papel empleado.

El microfilm de 35 mm. no perforado es una película de igual anchura que la anterior pero sin las dos señas de perforaciones laterales. Con igual cantidad de