

# La Utopia Psicotècnica: Treball, Selecció, Orientació

La teoria psicotècnica és la història d'una esperança fallida. Al llarg del segle 20 cada cop ha hagut d'anar revisant a la baixa les seves expectatives: no ha estat fàcil traduir les experimentacions del laboratori a la vida quotidiana i, específicament a l'orientació professional.

'Psicotècnica' és un mot proposat l'any 1903 pel psicòleg alemany William Stern que en origen englobava totes les aplicacions de la psicologia experimental als problemes humans i socials, especialment en l'àmbit del treball i de l'orientació professional. Però l'iniciador del que avui s'entén com a tal fou el filòsof alemany, instal·lat a Harvard, Hugo Münsterberg (1863-1916).

En origen, la psicotècnica era un projecte global, humanista, positivista i cientista. Es tractava d'elaborar una ciència de l'organització del treball purament empírica, que se situés més enllà de la lluita de classes i dels interessos contraposats d'obrers i patrons. La pretensió era que mitjançant proves objectives es pogués situar cada treballador al lloc on fos més apte i, d'aquesta manera, aconseguir que el treball fos menys feixuc. És important destacar que la psicotècnica era contrària a l'organització taylorista del treball. No es pretenia que cada obrer tingués una productivitat màxima, sinó que cadascú estigués adaptat al lloc de treball per al qual estava capacitat. En aquest sentit tenia un obvi contingut higienista.

El programa de la psicotècnica se centrava en dos aspectes: com evitar la fatiga al lloc de treball i com detectar les aptituds professionals. En el primer aspecte es tractava de fer estudis fisiològics que permetessin la millor adaptació de l'obrer a la màquina. Actualment aquesta branca s'anomena 'ergonomia'. En el segon, es volia garantir que els més aptes fossin seleccionats i poguessin millorar la seva promoció en les empreses.

L'any 1924 l'empresa de transports de la regió de Paris va ser la primera a dotar-se d'un servei psicotècnic i d'orientació professional i aviat la van seguir moltes altres. Progressivament a mesura que els test escolars es van generalitzar, la psicotècnica s'amplia al camp de la infància.

En teoria psicotècnica es distingeix entre 'aptitud' i 'actitud'. La primera és de caire objectiu i la segona de caire subjectiu: un obrer està ben adaptat al seu lloc de treball o un escolar està ben adaptat a l'escola quan aptitud i actitud coincideixen.

Després de la 2ª Guerra mundial la teoria psicotècnica fou objecte d'un gran nombre de crítiques. Se l'acusà de convivència amb la patronal, de buscar per als millors llocs els treballadors més dòcils i no els més ben preparats i de promocionar el conformisme social. També la teoria de les aptituds es va posar en crisi; se li criticava que subestimés els fenòmens d'aprenentatge i que s'interessés més per millorar les tècniques estadístiques que per l'anàlisi del treball. En un entorn tecnològic molt canviant, en què les màquines queden obsoletes molt aviat, l'aptitud és un concepte també canviant i difícil de definir amb exactitud.

Assumint implícitament aquestes crítiques, al llarg de la dècada de 1950, els congressos de psicologia substituïren el mot psicotècnica pel de 'psicologia aplicada' i donaren cada cop més importància als estudis amb escolars.

Actualment la psicotècnica és una eina de selecció professional i dóna instruments als gestors de recursos humans amb un èxit limitat. Està demostrat que per una

empresa de mida petita o mitjana el fet de triar treballadors amb ajuda d'un psicòleg, o fer-ho mitjançant un encarregat intern no psicòleg resulta indiferent. I en les empreses més grans es valora la docilitat més que l'aptitud. L'ús d'un psicòleg o d'un 'head hunter' tampoc no garanteix de forma significativa que s'esculli els més dotats en àmbits directius. També en el camp de l'orientació escolar i professional els psicòlegs es preocupen més d'acompanyar els individus que de cercar les seves aptituds. Les possibilitats d'encertar als catorze anys amb proves psicotècniques l'èxit o el fracàs professional d'un individu als trenta-cinc resulten pràcticament nul·les, de manera que les teories psicotècniques van ser abandonades ja a finals del segle passat en favor del que posteriorment s'ha anomenat psicologia de les organitzacions.