

Ciencia, Recursos Humanos y Remuneraciones

Ernesto M. Aguirre

Podemos escribir en una computadora o viajar en avión sin tener idea de la ciencia que los hace posible. Esto permite que el progreso científico en las ciencias duras tenga pronta aplicación, muchas veces para nuestro bienestar. No es así en las ciencias sociales o la psicología, cuyos avances impactan poco en nuestra vida personal y comunitaria. No es que nuestras instituciones deban poco a las ideas: con razón se ha dicho que quienes pretenden guiarse por los hechos prácticos suelen depender en realidad, de las ideas de algún economista difunto. Tenemos ideas respecto de cómo son las cosas, esas ideas influyen en nuestras acciones, pero no las expresamos ni revisamos; entre otras cosas, porque también tenemos ideologías, que expresan como desearíamos que sean las cosas.

En el campo de las instituciones son de particular importancia las que influyen sobre los medios económicos con los que cada uno cuenta para desarrollar su vida. Entre ellas las que afectan al mayor número de personas, son las que determinan las remuneraciones del trabajo en las organizaciones. Tales instituciones son algunas de carácter estatal, otras, de representaciones sectoriales, y, algunas, privadas. Lo que todas ellas disponen queda sujeto después a los cambios de los precios. ¿Hay alguna racionalidad en todo esto o es sólo fuerza, astucia y suerte?

Es fácil ver que no hay ninguna persona o sector con poder absoluto para determinar las remuneraciones de los trabajadores, pero las expectativas de cada persona o sector influyen en los objetivos que se propone. Y el grado en que las expectativas de cada parte puedan compatibilizarse influye en la medida en que este proceso favorezca o perjudique el progreso y la cohesión social.

¿Tienen las ciencias sociales o la psicología algo que decir para entender y mejorar este proceso? En mi conocimiento hay un solo autor que se atrevió a enfocar sistemática y ampliamente este tema, y fue Elliott Jaques¹. Nacido en Canadá, médico y psicoanalista, desarrolló una importante obra científica y profesional primero con base en Gran Bretaña y posteriormente en los Estados Unidos. A partir de su extensa práctica de consultoría en una empresa británica, la Glacier Metal Company, desarrolló hace ya más de 50 años, un conjunto de observaciones sobre cómo se forman y modifican las actitudes y las expectativas de las personas respecto de la remuneración de su trabajo como empleados. Estos descubrimientos fueron replicados posteriormente en varios países, y son consistentes con otras investigaciones en psicología.

En sustancia, Jaques afirma que cada asalariado tiene una percepción bastante clara de la remuneración equitativa que corresponde al trabajo que realiza, en comparación con los demás. Es decir, no pretende la máxima remuneración posible ni tampoco cree en una remuneración uniforme, igual para todos. Además, asalariados del mismo nivel de trabajo, medido con una metodología objetiva, expresan valores semejantes de remuneración sentida como justa. Así, reuniendo las expectativas de una muestra de asalariados de distintos niveles de trabajo se obtendría una “escala equitativa de remuneraciones”. Sus valores, es obvio, varían entre ciudades o países y a lo largo del tiempo; pero su *forma*, sus porcentajes de variación entre distintos niveles de trabajo, es relativamente general.

Aunque la teoría de Jaques se implementó, a nivel micro, en Argentina, no se ha investigado aún sistemáticamente cuáles serían los valores y la forma de una "escala equitativa" entre nosotros. Sin embargo, pueden compararse, en forma aproximada, la curva de la "escala equitativa" de Jaques con la de la distribución de remuneraciones usual entre nosotros. Ese cotejo indica que la distribución de las *remuneraciones bajas* es más desigual que la de la escala de Jaques: la diferencia proporcional, porcentual, entre el mínimo y los valores intermedios de la escala es mayor en Argentina que en la "escala equitativa".

Esta observación, precisada por una investigación específica, resultaría de gran interés práctico, porque posibilitaría proponerse objetivos de mejoras salariales realistas y sostenibles. Ellos serían respaldados por sus beneficiarios, al corresponderse con expectativas amplia, aunque silenciosamente, compartidas. Podrían también ser respaldadas por los otros sectores, porque, de ser cuidadosamente implementadas y comunicadas, no llevarían ni a un aumento general de todas las remuneraciones, con la inflación consiguiente, ni tampoco al achatamiento de toda la escala, sino sólo a cierto achatamiento de su parte inferior.

Por otra parte, es en este camino, más que con los subsidios o la caridad, que podría mejorarse el problema de la pobreza, a la que las remarcaciones de precios devuelven a quienes menos ganan poco tiempo después de cada "mejora". Además, podría comprobarse crecientemente, en un círculo virtuoso, la ahora impopular teoría del "derrame", si se entiende que el derrame es mayor cuantos más sean los que derraman.

En suma, por este camino, con sus innegables dificultades, estaríamos usando una vez más la ciencia en beneficio de nuestro bienestar, pero en este caso, la ciencia social.

¹ Sobre los trabajos de Jaques: V. <http://globalro.org>.