

SECCION DE:



FILOSOFIA ADMINISTRATIVA

"Nunca pongas pesos buenos para salvar pesos podridos."

Este es un adagio que —según nos dice en atenta carta Jacobo Varela Traverso, vicepresidente de Barraca del Pontón, S.A., importadores radicados en Montevideo— él aplica en diferentes ocasiones.

"Su uso me obliga a revisar constantemente las situaciones no sólo financieras sino también comerciales a las que muchas veces destinamos fondos útiles, con una esperanza de reactivación de esa actividad," dice Varela Traverso, añadiendo: "Un análisis más profundo nos po-

dria revelar en realidad que va a languidecer eternamente hasta que tomemos la decisión —a veces ya tarde, varios millones tarde— de desterrar el proyecto, o ese producto, o ese negocio, de nuestra empresa.

"Se requiere decisión, estudio y desapego para reconocer los 'pesos podridos', pero el día que se descubren, debemos eliminarlos con la rapidez con que un cirujano elimina un tumor".

•
Y de la antigua "Provincia Cisplatina" (como brevemente llamaron al Uruguay unos osados invasores portugueses del

siglo pasado) viajamos rumbo Norte, a Santa Bárbara D'Oeste, en Brasil. Para Alex Gerlach Le-Mebel, sub-gerente de servicios de asistencia técnica, Industrias Romi S.A., maquinaria pesada.

"Buen dirigente es aquél que como el buen cazador nunca pierde la visión general de la situación, el panorama de dónde se encuentra, ataca el objetivo pensando en todos los detalles, con una especial visión de conjunto."

•
"Si no se trata al empleado con respeto y no disfruta con su

trabajo, sino que lo considera como un mal necesario, entonces surgirá una situación conflictiva: el personal estará descontento, la organización será ineficiente, y la productividad, utilidades y salarios serán bajos."

Este pensamiento en relaciones humanas corporativas procede de sir Marcus Sieff, presidente de la gran cadena de comercios británica Marks & Spencer. El sostiene que la motivación del personal es de importancia capital, y el 'secreto' de por qué unas empresas triunfan y otras fallan, al margen de los productos o servicios que ofrezcan.

"Una política de buenas relaciones humanas requiere tiempo, esfuerzo y dinero," dice sir Marcus, "pero sólo puede llevarse a buen fin si la alta gerencia de la firma posee la adecuada actitud mental, que deberá basarse en un sincero respeto ha-

cia el individuo.

"La experiencia muestra que, entonces, la gente trabaja bien, hay menos ausentismo, mayor estabilidad del personal (con mayor experiencia en las tareas) y, en general, una mejor predisposición a aceptar métodos nuevos y más modernos de producir y operar."

Pavel Nahlovsky, diputado del director general de la firma Rozvoj, de Checoslovaquia, aconseja lo siguiente a los ejecutivos que acumulan pilas de asuntos pendientes sobre sus escritorios: "No dejes para mañana lo que no tengas que hacer jamás."

Según él, "un ejecutivo debiera decidir firmemente qué va a hacer, y hacerlo. Todo lo demás deberá delegar, u olvidarse de ello."

Finalmente, un adagio favorito

de Horacio César Landreau, quien cita al socio principal de Martín y Asociados, consultores en administración y capacitación empresarial, en Buenos Aires, en donde él se desempeña.

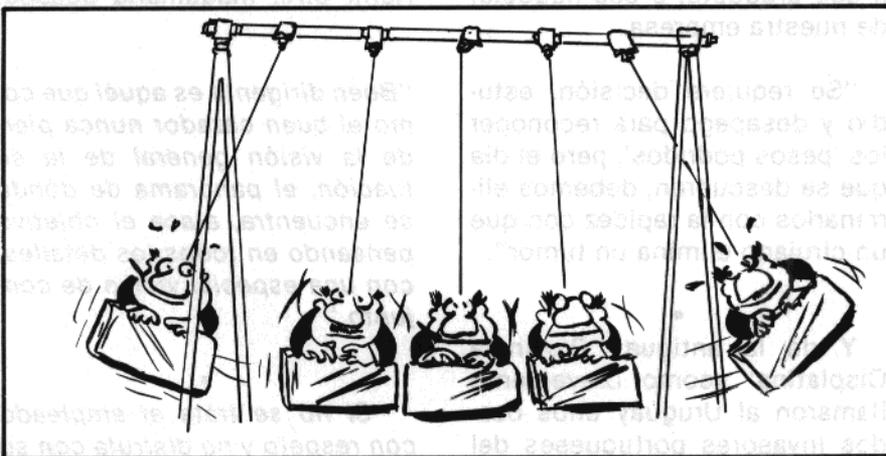
"La seriedad y responsabilidad en el ejercicio profesional rinden mejores frutos que cualquier otra cualidad."

Según nuestro comunicante, "tal afirmación surgió de observar cómo muchas personas obtenían rápidos beneficios, pero basados en castillos de naipes o que encaran cuestiones en las que no están capacitados, llegando a elaborar trabajos poco confiables y magros económicamente.

"Otro aspecto es el hecho de que los responsables toman mayor volumen de trabajo del que pueden realizar. ¿El resultado? La superficialidad o un nefasto atraso en los plazos."

RUIDOS INDUSTRIALES QUE AFECTAN A LA VOZ

El excesivo ruido en las fábricas puede hacer más que volver sordos a los trabajadores, según recientes investigaciones de un equipo norteamericano de especialistas terapeutas de la audición y la palabra.



El Dr. Eugene Rontal y sus colegas han descubierto, mediante encuestas en diversas plantas industriales de EE.UU., que muchos de los empleados sometidos a constantes y altos niveles de ruido padecen también de graves problemas vocales, debido a la necesidad de gritar continuamente para hacerse entender. Los investigadores comprobaron además que algunas de las precauciones adoptadas por las firmas para impedir la sordera de sus trabajadores pudieran aumentar el riesgo de dañar la voz.

Entre el 7% y el 8% de los sometidos a pruebas en entornos industriales ruidosos tenían deterioradas, en mayor o menor grado, sus cuerdas vocales. Incluso después de intervenciones quirúrgicas para corregir los desperfectos, los síntomas solían regresar una vez de vuelta en el ensordecedor lugar de trabajo.

Los especialistas mostraron preocupación de que los límites de decibelios impuestos por las firmas para evitar la sordera pudieran no ser adecuados para impedir el daño a la voz. Incluso cuando la gente ha aprendido a no gritar en un ambiente ruidoso, suelen modular los tonos de la voz de tal manera que puede causar daños. Los cascos-orejeras protectores empeoran las cosas, pues el empleado grita

aún más hasta oírse hablar claramente.

Dato curioso del informe: las mujeres padecen de este problema de la voz hasta cinco veces con mayor frecuencia que los hombres.

AHORA TODOS SOMOS "EJECUTIVOS"

El creciente campo de la tecnología de la información, o para usar una palabrita de moda, la "informática," abre nuevas puertas a las mujeres dispuestas a escalar las cumbres administrativas, llegando a posiciones ejecutivas. O al menos eso dice una circular de la Administrative Management Society, de EUA. ¿Posiciones ejecutivas? Bueno, sí, nos dice esa hoja informativa "Mírese alguna de las funciones oficinescas que están cambiando rápidamente, y que tradicionalmente han estado a cargo de las mujeres. Las secretarías están siendo ascendidas a 'gerente del centro procesador de palabras'; antiguas encargadas de los ficheros y archivadores están ahora al frente de los 'registros de sectores administrativos'; y hasta las antiguas operarias de la centralilla telefónica de la firma dirigen en la actualidad los 'sistemas de telecomunicaciones telefónicas'.

Como dice la revista canadiense *Executive*, la desventaja es que semejantes encumbradas responsabilidades causan sus problemas: según la circular, una encuesta efectuada en 1975 mostraba ya un índice más elevado de alcoholismo entre las empleadas casadas, que entre las trabajadoras solteras, o entre las casadas que se quedaban en sus hogares...

¿EL MEJOR EMPLEO? BUSCAR TRABAJO A OTROS...

"El 66 por ciento de los ejecutivos en los departamentos corporativos de EE.UU. de personal y contratación de empleados elegirían idéntica profesión otra vez, de contar con una segunda oportunidad de decidir la carrera a seguir."

Este elevado nivel de satisfacción profesional fue revelado durante un estudio de más de 900 ejecutivos de reclutamiento profesional, encargado por la US Employment Management Association, y realizado por los consultores Deutsch, Shea & Evans Inc.

Esa satisfacción con la profesión estaba incluso más pronunciada entre las 'ejecutivas' de

personal y contratación. (Algún psicólogo debería estudiar el subconsciente femenino, para determinar el porqué de esa satisfacción en la Mujer de encontrar ocupación generalmente a hombres en busca de trabajo).

El 70% de las mujeres expresa-

ron un 'alto nivel de felicidad profesional, en comparación con el 65% de los ejecutivos de personal'.

Quizás no sorprendentemente, el 37% del personal de reclutamiento consideraba "un mayor reconocimiento de la importan-

cia de la disponibilidad de mano de obra como ingrediente vital de un negocio," y pronosticaba un aumento en el profesionalismo y categoría de su función. También preveían una mayor aplicación de (pues claro) las computadoras para ayudar en la selección de candidatos a un puesto.

