

SECCION DE:



FILOSOFIA ADMINISTRATIVA

INTENTANDO COMBATIR LA CORRUPCION EMPRESARIAL

Los consultores de gerencia van a desempeñar un rol cada vez más importante en la lucha por acabar con la corrupción entre las firmas comerciales y las agencias gubernamentales según dice el Dr. CHRISTIAN REDER, de la consultoría administrativa de Suiza, Knight Wegenstein AG.

Reder encabezó un equipo de consultores que el pasado año investigó la corrupción en una gigantesca obra de construcción de hospitales en Austria, el proyecto Allgemeine Krankenkais.

El resultado de las investigaciones fue el encarcelamiento de tres gerentes; otras cabezas políticas rodaron por el suelo, y aún se esperan nuevos encartamientos judiciales en Viena.

El hospital, con clínica universitaria, iba a ser el mayor de Europa. Una monstruosa estructura, planificada en la década de 1950, ahora ni se espera que se vea completada antes de finales del decenio 1990 y ya nadie tiene idea de cuántos millones de chelines austriacos más va a costar completar la megalománica obra, ni mucho menos lo que costará hacerla funcionar. Como ocurre en estos casos, los millones no se perdieron. Ciertos bolsillos los encontraron de inmediato.

Knight Wegenstein y el entusiasta co-fundador, Willy Wegenstein, fueron llamados por los tribunales que investigaban la corrupción en el proyecto porque otras organizaciones austriacas podrían demostrar la necesaria imparcialidad, o deseaban verse expuestas voluntariamente en ese país a una cuestión tan politizada.

Las grandes consultorías, explica Reder, son organizaciones apropiadas para limpiar esa podredumbre, porque normalmente no están vendidas políticamente a ninguno de los partidos implicados. Y por esa razón Reder cree que las consultorías administrativas intervendrán más y más en las investigaciones de supercorrupción.

comercial. Según él, va en aumento ese tipo de fraude a gran escala al público de una nación.

"La tendencia a emparejar los sectores privado y del gobierno conduce automáticamente a mayor corrupción," dice él. "Va a ser problema central de la década de 1980, del que nadie desea hablar, claro. La empresa privada se burocratiza más y el sector del Estado se corrompe más. Cuando se juntan, por ejemplo, un costosísimo servicio de sanidad pública y un debilucho sector estatal redeado de un poderoso sector privado, ello significa simplemente que no hay los instrumentos para controlar adecuadamente los costes en un proyecto hospitalario".

También subraya Reder el creciente número de escándalos que han implicado al mundo de los negocios y la política, y en que los burócratas fueron acusados de comportamiento carente de ética profesional. Por ejemplo, en Alemania Occidental ha habido el reciente caso en que se acusó a los directores sindicales de la firma constructora Neue Heimat.

Reder cree que existen diversos remedios potenciales. Uno, por poner alto a todas las contribuciones pagadas por las compañías a los partidos políticos.

Por ejemplo, la Neue Heimat

estaba subvencionando al Partido Socialista, y otras muchas compañías hacen lo mismo con los partidos derechistas alemanes. (La contrapartida sería, lógicamente, poner fin también a las contribuciones pagadas por las organizaciones sindicales a ciertos partidos políticos.) En GB, por ejemplo, la TUC o Congreso de Sindicatos paga una sobretasa política al partido laborista, que sin esta recaudación carecería de verdaderos fondos. Y los "Tories" o Conservadores la perciben de muchas firmas y consorcios multinacionales.

Los "donativos" a un partido político son el escotillón por donde se cuela la corrupción, asevera Reder. "Rebajan esa frontera con la auténtica corrupción, especialmente en los países en donde es ilegal efectuar "contribuciones políticas", dice él.

TOMANDO LAS DE VILLADIEGO LABORALES

Según decía recientemente la sección financiera del prestigioso dominical británico, The Sunday Times, se calculaba que 350,000 personas habían escapado del Reino Unido en busca de trabajo en el extranjero durante 1981.

"Pero estos expatriados en ciernes suelen tener una idea

muy escasa de lo que les aguarda allende las fronteras. Por ello se ha preparado una especie de "equipo para sobrevivir", en forma de respuestas a posibles problemas surgidos una vez en tierras foráneas. El manual de supervivencia, por así decir, procede del mismo establo que la revista titulada Resident Abroad. Y puede obtenerse escribiendo a Greystroke Place, Fetter Lane, Londres EC4".

¿CUANTO LE CUESTAN LOS QUE SE DESPIDEN DE UD?

La rotación de personal y de la mano de obra siempre sale cara. Una indicación de cuán costosa es, la proporciona David McGill, profesor investigador en el Instituto de Estudios sobre Recursos Laborales, un organismo asesor e investigador de la industria de GB.

El costo de reemplazar a un programador de computadoras puede representar hasta el 89% de su sueldo anual.

Incluso el costo de reemplazar a una secretaria que decida irse probablemente ascenderá al 37% de su sueldo anual. Ambas cifras debieran hacer meditar al gerente de personal a la hora de responder a las reivindicaciones salariales de los empleados.

Para calcular esos porcentajes el instituto británico frag-

mentó los diversos costos de reemplazar al personal ya en la casa. Las divisiones principales fueron: la marcha, reclutamiento, reposicionamiento del cargo, entrenamiento, e inducción (introducción al estilo corporativo).

Luego se analizaron más a fondo los costos bajo cada encabezamiento.

Por ejemplo, el costo de la marcha fue subdividido en pérdida de producción entre el momento en que la persona se ha ido y el reclutamiento de un candidato o candidata igualmente calificados para llenar la vacante; el personal implicado en la entrevista de despedida; y cos-

tos administrativos.

Entre las subdivisiones del costo de reclutamiento figuraban cuestiones como: discusión entre el departamento de personal y el gerente ejecutivo concerniente; la administración de las pruebas/entrevistas de selección, etc.

En este estudio se pidió a compañías que abarcaban a todos los sectores de la industria que asignasen un costo a cada parte de la operación. Ello fue realiado en forma de una ponderación, con la cifra 1 representando el costo más elevado y el 10 para el más bajo. Luego se asignaron cantidades monetarias a estas ponderaciones. Al-

gunas, sin embargo, no eran cuantificables, tales como "costos del daño al producto o máquina debidos a la falta de experiencia", y "conflictos potenciales de personalidad causados por introducir a un nuevo empleado en un grupo de trabajo ya bien compenetrado".

Segun dice McGill, lo más notable de todo este ejercicio fue la consistencia en los costos incurridos entre las distintas compañías. Ello parecería reivindicar el viejo principio de que merece más la pena mejorar el nivel salarial del personal ya en nómina, que provocar un éxodo costosísimo, y desmoralizador para los que se queden con usted.

