



# FILOSOFIA ADMINIS- TRATIVA

Mi Esposa. Doña Promoción. . .

Al parecer, está intensificándose la guerra fría entre patronos y esposas por el tiempo marital del ejecutivo. Y llegan noticias del frente a favor de las esposas. Naturalmer.te.

Informes facilitados por firmas consultoras para la selección de ejecutivos por toda Europa Occidental indican que cada vez son más los "promocionables" que rechazan el ascenso a las altas esferas gerenciales, que suele conllevar un 50% y 60% de aumento salarial, a instancia de sus respectivas cónyuges que temen por la supervivencia de su matrimonio. Abundan los cambios de parecer a última hora entre ejecutivos que habían accedido (e incluso firmado contratos) a ser ascendidos al tan codiciado alto cargo ejecutivo.

La agencia consultora Británica y Sudafricana, Robert Lee International Ltd., informa que en los últimos meses muchos

ejecutivos seleccionados por ella acabaron rechazando importantes promociones "después de haberlo discutido con mi mujer".

Según Robert Arkle, el director gerente de la agencia en Londres, "esas esposas temían que las nuevas responsabilidades asociadas con los cargos más elevados acapararían aún más el tiempo de sus maridos".

Bernard Mangou, de la agencia de consultores MSL France, S. A., en París, sugiere que la razón de tal actitud reside en que muchas esposas ejercen también carrera propia, y están menos predispuestas a sacrificarla para que progrese la del marido.

Para ver de solucionar el dilema, muchos consultores invitan también a las esposas para que acompañen al marido a la entrevista selectora. Arkle presta también mayor atención a los antecedentes



'domésticos' de los candidatos a las cumbres gerenciales, observando por ejemplo si el solicitante ejerce la autoridad casera o, por el contrario, "constantemente requiere la aprobación de su esposa". Los que en Castilla llamaría "Don Ejecutivo Calzonazos", ya en tiempos de Cervantes.

### SECRETARIA TE DOY, QUE NO SIRVIENTA

"El hecho de tener que compartir ocho o más horas de trabajo con su jefe", hace de las secretarias "seres absolutamente dependientes de él. Al amoldarse a su sistema de trabajo, la secretaria pasa a convertirse en una sombra 'atornillada' al escritorio", observa Sylvia Colvin secretaria de Prochile, una entidad dedicada a la promoción de las exportaciones Chilenas, al referirse al papel de la secretaria en la vida de los ejecutivos latinoamericanos.

"Compartir ocho horas de trabajo es como compartir una vida" agrega Colvin. "Si los jefes son casados, por otra parte, además de tener una señora en casa... casi tienen una más en su oficina", con una diferencia especial: la que está en casa puede a veces "pegarle un grito a su tigre" y ponerlo en su sitio.

Agrega Colvin que la secretaria chilena es sumamente responsable, a veces rinde más que los hombres y "es 100% femenina, pero no feminista. Es leal, además, y dúctil, pues puede adaptarse a las innovaciones que se hagan en el medio de trabajo".

Tiene un defecto: "le cuesta cambiar de trabajo, y a veces sobrevive en un ambiente que se vuelve inhóspito, por cariño a lo que siempre la ha rodeado", dice Colvin. Y con grandes dificultades deja su trabajo, que en cierta forma podría decirse es permanente, añade.

### ¡SONRIA ANTE LAS CAMARAS!

Según la compañía británica Kimberly-Clark Ltd., miembro del consorcio papero norteamericano, ha aumentado el calibre de sus vendedores desde que se empezó a registrar en videocinta todo lo que los candidatos dijeron o hicieron durante su entrevista de selección.

La finalidad era escrutinar no el comportamiento de los candidatos, sino analizar el de los gerentes regionales de ventas, que eran los entrevistadores.

Eric Lowe, del departamento selector de personal, afirma que la compañía "no lograba encontrar gente estable, y anualmente se nos iba el 37% de los vendedores. Además, su calibre era inferior al nivel deseado".

Las entrevistas en video eran parte de un curso sobre técnicas selectivas organizado por la consultora británica Marketing Improvements Ltd. Todos los gerentes regionales y de zona asistieron al curso, de 2 ½ días.

En el primer día los entrevistadores aprenden a ser objetivos, y reciben una lista con 100 preguntas que aseguren el que no se olvida obtener ninguna información vital. El resto del curso consiste en "video-entrevistar" a auténticos candidatos. Luego, los participantes en el curso analizaron las cintas, decidiendo si lo hicieron bien o mal.

Al parecer, ninguno de los candidatos a empleo hizo objeciones a esa técnica. Tanto ellos como los entrevistadores se olvidan pronto de la presencia de la cámara, y usan auténticos aspirantes al puesto presta mayor realismo que con 'entrevistas simuladas'. La categoría y permanencia del personal así reclutado han mejorado desde entonces.

## EVITE LOS MALENTENDIDOS

Lo que los anglosajones llaman "problemas de la dentición" (teething problems), o dificultades iniciales con cualquier aparato, suelen servir de excusa al surgir atrasos de producción tras la introducción de nueva maquinaria. Pero según dice Kurt Johansson, gerente de entrenamiento de ventas en Atlas Copco AB, fabricante sueco de equipo industrial, sólo el 5% de esos problemas son achacables a los nuevos bienes de equipo.

Tal afirmación está basada en un estudio durante 10 años sobre los problemas derivados de la introducción de nuevo equipo.

Según Johansson, cabe predecir el 95% de las dificultades resultantes que, por ser innecesarias, son susceptibles de evitación o solución sin incurrir en grandes gastos. Los sectores más problemáticos corresponden a estas dos categorías

principales:

Problemas de información con el personal, emanados de la falta de información, o de información errónea, insuficiente o malcomprendida, sobre el manejo y funcionamiento del nuevo equipo. Aquí reside el 85% de la problemática.

Problemas organizativos o funcionales, originados por esperanzas que no se cumplen, como cuando el empleado no rinde lo que se esperaba en la tarea asignada. Suelen darse en las divisiones mal demarcadas de trabajos de operación y entretenimiento de la maquinaria ("no me corresponde tal responsabilidad"). El 10% de los problemas surgen aquí.

Si se adiestra al personal en el empleo adecuado de la maquinaria, mediante un mayor conocimiento y motivación en la tarea encomendada, esos problemas que obstruyen la producción y que se achacan al nuevo equipo, se verán reducidos en gran medida.//

