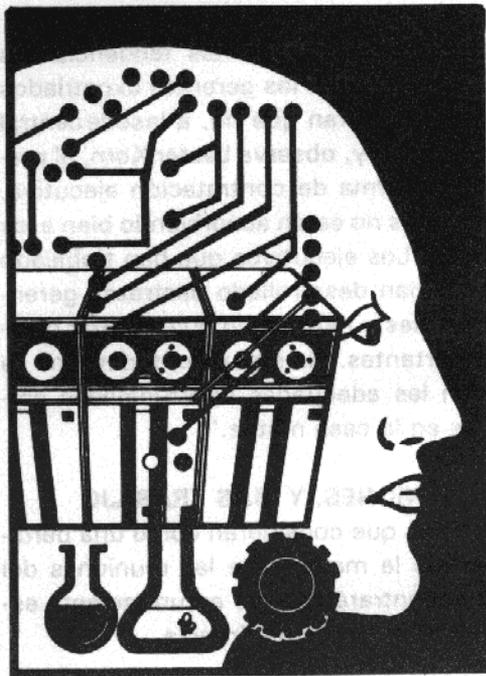


SECCION DE:



ALTA GERENCIA ADMINISTRATIVA

MILLONARIOS EN GERENCIA

Si usted es varón, tiene 52 años de edad, está casado y tiene tres niños, y ha trabajado para la misma firma más de diez años, con una jornada laboral de 59 horas semanales o más, entonces usted es el típico jefe ejecutivo.

Al menos, esa es la conclusión alcanzada por la firma selectora de personal ejecutivo Bartholdi & Co. de EE.UU., que realizó una encuesta en el nordeste de los EUA.

Un total de 108 presidentes de grandes empresas rellenaron los cuestionarios, que también inquirirían acerca de la riqueza personal de los altos gerentes. Solamente el 2% de los encuestados ganan salarialmente más de US\$300.000 al año. La mayoría, el 54%, ingresan entre \$50.000 y 100.000. Sin embargo, dice Bartholdi, "uno de cada cinco de los ejecutivos eran millonarios en virtud de la cartera de valores que poseen, aparte de otros bienes." Y cerca de dos quintas partes de los gerentes tenían que contentarse con poseer acciones en sus respectivas compañías por valor de US\$500.00 o más.

La contrapartida residía, sin embargo, en las largas jornadas de trabajo que tenían esos

ejecutivos. Cerca del 75% de los encuestados trabajan una semana de 50 horas, como mínimo. El diecisiete por ciento estaban "al pie del cañón" más de 60 horas.

La mayoría de ese tiempo lo dedican a la administración general, seguida de participación en la planificación, finanzas y manufactura. Más abajo en la lista de funciones desempeñadas por la alta gerencia aparecen Ventas, Mercado y cuestiones relacionadas con el Personal. Sin embargo, gran número de esos jefes tenían experiencia anterior en los departamentos de venta y comercialización.

Esta imagen de 'trabajos forzados' se ve aliviada por el hecho de que los presidentes corporativos parecen disfrutar de vacaciones ligeramente más largas que la normal en EE.UU. La mitad de los jefes ejecutivos se tomaban, por lo menos, cuatro semanas de asueto al año.

LOS COLEGAS A VISTA DE PAJARO

En Escocia hay una nueva fábrica perteneciente a la empresa Cummins Engine Co., con sede central en EUA, que ha sido diseñada de forma que sus 1.450 empleados tengan amplias oportunidades de contemplar todos los

procesos que tienen lugar en los talleres de producción.

Antes de erigir la fábrica, la casa Cummins convocó una reunión entre empleados, arquitectos, y psicólogos industriales. Se hizo evidente en dichas discusiones que los empleados querían identificarse con la imagen total de producción, y no solamente con sus propias zonas aisladas de trabajo.

Como resultado de esas consultas, los obreros en esa fábrica, inaugurada en 1977, llegan ahora a sus puestos de trabajo por pasillos elevados y pasarelas que dominan todas las instalaciones de producción y talleres de montaje. Incluso el comedor para los obreros está construido en un entresuelo que domina la zona de ensamblaje, y que permite a los empleados ver los productos acabados.

El mismo piso tiene departamentos tales como el botiquín de urgencias, y los almacenes de equipo contra incendios y de seguridad en el trabajo, que la mayoría de los obreros, aunque no utilicen la cantina-comedor, visitarán en alguna ocasión.

¡LOS NATIVOS NO LO HACEN MAL!

Las grandes multinacionales están emprendiendo medidas urgentes para reemplazar a los ejecutivos expatriados con ciudadanos locales, según dice un detallado análisis de tendencias realizado por Korn/Ferry International, una firma norteamericana para el reclutamiento de ejecutivos.

“Semejante cambio de actitudes refleja a la vez nuevos factores económicos y políticos,” dice el estudio. Por ejemplo, en Bélgica y en Gran Bretaña, los crecientes impuestos, coste de vida e índices de desempleo han conducido a mayores presiones para que se utilice al talento nativo al contratar ejecutivos. De igual modo, el estudio halló que el 80% de la demanda de ejecutivos en las filiales francesas de las multinacionales se satisfacían mediante nativos gállicos, o de otros países miembros del Mercado Común Europeo.

La preferencia por sus propios súbditos también fue evidente en Hispanoamérica y en Asia, pese a la escasez de ejecutivos debidamente capacitados en esas zonas, informa el trabajo, añadiendo que en 1978, en México y

Japón el 95% de los anuncios corporativos solicitando ejecutivos especificaban súbditos del país. En Malaysia, Singapur y Hong Kong, se especificaba nativos en el 60% de las solicitudes.

El corolario de semejantes tendencias es que cada vez son más los gerentes expatriados que retornan, quieran que no, a la sede central de sus empresas y, observa Lester Korn, el presidente de la firma de contratación ejecutiva, “las compañías no están absorbiendo bien a los que vuelven. Los ejecutivos que han trabajado en ultramar han desarrollado destrezas gerenciales generales y han tenido que adoptar decisiones importantes. Sin embargo, todavía no se les brindan las adecuadas oportunidades empresariales en la casa matriz.”

MENOS REUNIONES, Y MAS TRABAJO

Los ejecutivos que consideran como una pérdida de tiempo la mayoría de las reuniones del personal encontrarán apoyo en un reciente estudio de 500 gerentes en Francia.

ETHIC, una asociación de medianas empresas francesas, preguntó a los gerentes de las firmas afiliadas qué es lo que más querían en su trabajo. A la cabeza de las respuestas figuraba la seguridad del puesto, seguida de sueldos más elevados, y de mayor información procedente de la alta gerencia acerca de los asuntos de la empresa. En cuarto lugar aparecía una súplica ‘para celebrar menos reuniones’.

“No nos sorprendió ver que los gerentes quieran tener seguridad en su cargo, más dinero y más información,” dice Bernard Louis, secretario general de ETHIC. “Pero nos asombramos realmente al hallar tanto resentimiento contra las reuniones de personal.”

Louis dice que los gerentes se quejaban de que la celebración de muchas reuniones es simple fuerza de hábito, y que constituyen una pérdida de tiempo productivo las más de las veces. Otros sugirieron que las reuniones ‘tienden a generar más reuniones, igualmente innecesarias’.