

La administración de empresas y el desarrollo económico.

JOSE A. MEZA S.*

RESUMEN

El desarrollo económico moderno exige que la Administración Pública y Privada participativa consulte la forma como se pueden satisfacer las necesidades previamente identificadas.

Las comunidades han tomado conciencia de sus problemas y han decidido participar porque consideran que tienen potenciales que pueden ser utilizados por los líderes que con una amplia visión del futuro, lograrán los objetivos de un alto nivel de bienestar.

El objetivo del desarrollo económico, no es aumentar la riqueza para que aumente la felicidad, sino que aumenten las posibilidades humanas de elección para la satisfacción de sus necesidades. La felicidad es el fruto de la forma en que se tome la vida, aceptándola tal como se nos da, viviendo sin temor de lo que el futuro puede traer. El desarrollo le da al hombre un mayor dominio sobre el medio en que vive y por lo tanto, le permite aumentar su libertad. Gracias al desarrollo podemos elegir entre tener más bienes o más ocio y en general si elegimos de ambos. El desarrollo puede tener particular importancia para las sociedades cuyas aspiraciones políticas son generalmente mayores, que los recursos, en virtud de que el crecimiento puede prevenir lo que, en otras circunstancias, sería una insoportable tensión social. Al mismo tiempo se debe admitir que el desarrollo económico no siempre disminuye la lucha, por el contrario puede romper las relativamente estables relaciones sociales, fomentar la envidia y la codicia y precipitar el conflicto de clases.

“Cuando se trata de introducir el desarrollo económico en sociedades que han estado estancadas por varios años surgen problemas especiales tales como la de transformar creencias, los hábitos y las instituciones”

* Coordinador Area Económica EAN

El individualismo, la poca costumbre y capacidad de ahorro existentes, la desconfianza para trabajar en grupos o asociaciones, frenan la posibilidad de unas economías en gran escala que trae como consecuencia unas recompensas diferenciales para el trabajo arduo, para el trabajo concienzudo, para las pericias, para la responsabilidad y para la iniciativa. Cuando se trata de introducir el desarrollo económico en sociedades que han estado estancadas por varios años surgen problemas especiales tales como la de transformar creencias, los hábitos y las instituciones. Si el cambio es violento, la transición es penosa por que frustra las esperanzas y los derechos existentes.

A pesar de todo lo anterior, el fermento del cambio económico está operando en todas las sociedades. En el mundo subdesarrollado las aspiraciones superan actualmente la producción y la diferencia se está ampliando. Las masas de población están comenzando a pensar que su pobreza es innecesaria y que podría llegar a su fin si se les toma en cuenta no sólo como un problema sino como un elemento importante que también tiene potenciales de solución real. Unos pocos creen que esa pobreza podría cambiarse mediante su propia conducta individual mientras que otros repudian a los gobernantes, patronos y líderes, que tienen en la actualidad. Según Francois Perroux, Desarrollo es: "La combinación de cambios mentales y sociales de una población que la capacitan para hacer crecer acumulativa y duraderamente, su producto real global".

Frente a este panorama debemos encontrar soluciones que integren en lo posible el total de la población. El avance de la humanidad hacia esta integración surge en el concepto de la gerencia, es decir, "el arte de dirigir los esfuerzos de grupos de personas con un fin común". La gerencia ha logrado crear empresas de dimensión global, que no conoce fronteras y que están por encima de razas, religiones e idiomas.

¿Qué es lo que hace diferente a un gerente de otro? ¿Por qué, si las condiciones de educación y el coeficiente intelectual no cambian de un individuo a otro, unos tienen éxito y los otros no? Los gerentes efectivos son aquellos que logran el éxito a través de su gente. En una encuesta que se hizo en los programas de maestría en administración (Harvard y MIT) después de 10 años de práctica profesional, se descubrió que aunque creían haber salido excelentemente preparados en aspectos técnicos de la administración tales como las matemáticas financieras, la estadística, la macro y microeconomía,

Las organizaciones empresariales requieren de gerentes prácticos, de gran visión estratégica

acusaban un gran vacío en lo que realmente debían hacer al llegar a un cargo gerencial, esto es, el manejo de la gente.

Este mismo panorama se presenta en los países en vías de desarrollo donde nos hemos preocupado demasiado por la formación técnica, mucho énfasis en los cálculos y proyecciones matemáticas pero muy poco de la psicología, sociología y aún la antropología aplicada a nuestra población. La administración que se está dando es "deshumanizada" por lo tanto debemos regresar y prestar atención al recurso más valioso que tiene toda economía como lo es el recurso humano. El modelo de apertura económica exige, que el administrador de empresas se proyecte de acuerdo a una prospectiva integral donde la satisfacción de las necesidades se convierta en el centro del proceso y que deben ser satisfechas con un alto grado de creatividad e innovación que permite lograr la optimización de la "opción del servicio".

Por estas razones la administración de empresas se convierte en una de las más importantes disciplinas complementarias del Desarrollo Económico. Si definimos empresario como "alguien que dota a los recursos de una nueva capacidad de producir bienestar" tenemos un panorama amplio de concordancia de la administración y el desarrollo.

La Escuela de Administración de Negocios consciente de su responsabilidad frente a la problemática que vive el país, ha identificado muy bien su misión dentro de este proceso de desarrollo, por tanto, la formación que está dando tiene como meta la exigencia.

Este proceso de excelencia exige un administrador que sea efectivo.

Para convertirse en un Gerente efectivo y que proporcione mayor desarrollo al país debe reunir los siguientes requisitos mínimos:

1. Conocerse a sí mismo.

“En el mundo subdesarrollado las aspiraciones superan actualmente la producción y la diferencia se está ampliando”

2. Conocer el medio que lo rodea.
3. No temerle al aprendizaje.
4. Desarrollar la imaginación.
5. Aceptar retos y responsabilidades.
6. Liderar a la gente.
 - Visión.
 - Compromiso.
 - Persistencia.

7. Vivir de acuerdo con un código ético.
8. Brindar confianza.
9. Plantear objetivos y políticas a largo plazo.
10. Ser incansable.
11. Saber delegar.
12. Tener sentido del humor.
13. Saber tomar decisiones.
14. Amar lo que hace.

¿Está usted a la altura del administrador que Colombia necesita?

BIBLIOGRAFIA

STEEVE, Douglas V. “¿Desarrollo para qué?”

LEWIS, Arthur. “¿Es deseable el Desarrollo Económico?”

ARBOLEDA MONTOYA, Camilo. “El Gerente Efectivo”. Oficina Eficiente. Junio. Julio. 1990.