



ENTORNO GERENCIAL

BOLETÍN DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DIURNO



"Aprender sin pensar es inútil. Pensar sin aprender, peligroso." Confucio



Llegó Diciembre...

Llegó Diciembre, una vez más.

Cada año parece empezar más temprano la Navidad. Hasta hace unos años sólo se empezaba a sentir la obligación de armar el pesebre y decorar la casa con luces alrededor del 16 de Diciembre, a tiempo para la primera Novena de aguinaldo.

Hoy en día, apenas se están desmontando las decoraciones de Halloween cuando ya están siendo reemplazadas por los motivos navideños. Es casi un estigma ante el vecindario si el primer día de Diciembre no está completamente decorada la casa, con toda la parafernalia híbrida y multicultural de árbol de Navidad, Papá Noel, hombre de nieve, pesebre, Niño Dios, renos, pastores, ovejas, reyes magos, estrellas, etc.

Presentamos el boletín Entorno Gerencial N° 004, último de este año lectivo, invitándolos a reflexionar sobre el significado real de la Navidad. Vistamos de fiesta nuestras casas pero no olvidemos el trasfondo espiritual que constituye la verdadera esencia de estas celebraciones.

Que tengan todos una feliz Navidad y un próspero y muy fructífero año 2006.

Historia de la Navidad

Adaptación de un artículo de Juan M. Ballesteros en el URL <http://www.navidadlatina.com/historia/>

El día de Navidad es el 25 de Diciembre, cuando se conmemora el Nacimiento de Jesucristo en Belén según los evangelios de San Mateo y San Lucas. Después de la Pascua de Resurrección es la fiesta más importante del año eclesiástico. Sin embargo, como los evangelios no mencionan fechas, no es seguro que Jesús naciera ese día. De hecho, el día de Navidad no fue oficialmente reconocido hasta el año 345, cuando por influencia de San Juan Crisóstomo y San Gregorio Nacianzeno se proclamó el 25 de diciembre como fecha de la Natividad.



De esta manera seguía la política de la Iglesia primitiva de absorber en lugar de reprimir los ritos paganos existentes, que desde los primeros tiempos habían celebrado por esta época el solsticio de invierno y la llegada de la primavera. La fiesta pagana más estrechamente asociada con la nueva Navidad era el Saturnal romano, el 19 de diciembre, en honor de Saturno, dios de la agricultura, que se celebraba durante siete días de bulliciosas diversiones y banquetes. Por la misma época, se celebraba en el Norte de Europa una fiesta de invierno similar conocida como Yule, en la que se quemaban grandes troncos adornados con ramas y cintas en honor de los dioses para conseguir que el Sol brillara con más fuerza.

Una vez incorporados estos elementos, la Iglesia añadió posteriormente en la Edad Media el nacimiento y los villancicos a sus costumbres. En esta época, los banquetes eran el punto culminante de las celebraciones. Todo esto tuvo un abrupto final en Gran Bretaña cuando en 1552 los puritanos prohibieron la Navidad. Aunque la Navidad volvió a Inglaterra en 1660 con Carlos II, los rituales desaparecieron hasta la época victoriana.

La Navidad, tal como la conocemos hoy, es una creación del siglo XIX. El árbol de navidad, originario de zonas germanas, se extendió por otras áreas de Europa y América. Los villancicos fueron recuperados y se compusieron muchos nuevos (la costumbre de cantar villancicos, aunque de antiguos orígenes, procede fundamentalmente del siglo XIX). Las tarjetas de navidad no empezaron a utilizarse hasta la década de 1870, aunque la primera de ellas se imprimió en Londres en 1846.

La familiar imagen de Santa Claus, con el trineo, los renos y las bolsas con juguetes, es una invención estadounidense de estos años, aunque la leyenda de Papá Noel sea antigua y compleja, y proceda en parte de San Nicolás y una jovial figura medieval, el espíritu de navidad. En Rusia lleva tradicionalmente un cochinillo rosa bajo el brazo.

Los 10 Mandamientos de la Administración de Empresas

Contribución de Ana Isabel Velasco, estudiante de II semestre de Administración de Empresas.

1) El pilar de una empresa es su recurso humano y de este depende la eficiencia y eficacia del trabajo.

El recurso humano es el secreto de lo verdaderamente grande ya que este es el factor principal de todo y la razón de ser de la empresa. Si al recurso humano de una empresa no se le brindan los medios adecuados de supervivencia no se tendrán pilares sólidos y no se logrará encontrar lo mejor que la parte humana tiene para dar; además se estará muy lejos de alcanzar las metas y realizar la misión propuesta. Tomás Moro dice en su obra “La Utopía” que los pilares de una nación son sus campesinos y si a estos no se les brinda lo fundamental para sobrevivir, los pilares de la nación caerán con esta.

2) Cada suceso se relaciona con otros sucesos.

Los actos administrativos pueden traer consecuencias negativas y positivas, que pueden construir o destruir, naciones, pueblos, sociedades, culturas, empresas y personas. Es por eso que antes de dar un paso se debe pensar varias veces en las consecuencias que este puede traer. Según la teoría de los sistemas, vivimos en un planeta donde todo es un ciclo que se retroalimenta. Se habla de un todo que interactúa constantemente, todo hecho se relaciona con otro y este a su vez produce nuevas relaciones. Sistema es una composición de elementos que se relacionan y dependen el uno del otro, de la unificación de los elementos.

3) No todas las situaciones en la vida son iguales; la aplicación de cualquier método y su efecto pueden ser relativos.

Lo relativo se relaciona con lo diferente, con las percepciones heterogéneas que tienen los seres de cada cosa. Todo en la vida, hasta lo más simple, maneja el concepto de relatividad. Es por esto que las circunstancias han llevado a los seres humanos a crear, plantear y diseñar, teorías, corrientes, gustos, modos de vida, etc., que se adapten y respondan a las diferencias. A partir de lo anterior se puede concluir que no siempre la utilización de un mismo método o teoría puede responder a la solución de varias situaciones. Los seguidores de la teoría de las contingencias creen que cada situación necesita de prácticas diferentes, y por eso recomienda el uso de diversas teorías tradicionales, del comportamiento y de los sistemas, combinadas o por separado, para resolver problemas.

4) La unión de objetivos es la clave para lograr el total involucramiento del personal de una compañía.

“¡Dime y lo olvidaré! ¡Muéstrame y quizá recordaré! ¡Involúcrame y entenderé!”

Si se piensa en administración por objetivos, se encuentra que es una buena herramienta para las organizaciones de hoy en día ya que todos los miembros de esta se pueden enriquecer a partir de su aplicación. Es un sistema administrativo que relaciona las metas de la organización con el desempeño y el desarrollo individuales, involucrando todos los niveles administrativos. Se ha comprobado que la integración y el trabajo en equipo llevan a lograr la realización de grandes sueños.

5) El poder se da a mayor escala cuando se trabaja en grupo.

A lo largo de los años la humanidad se ha dado cuenta que todo trabajo en grupo con conciencia de la individualidad brinda grandes aportes. El trabajo en grupo es fundamental para el desarrollo de cualquier proyecto y los individuos necesitan el uno del otro directa o indirectamente, porque nacieron para vivir en sociedad. Además, como lo planteó Follet, se sabe con certeza quién es cada persona y cuál es su capacidad dependiendo de su desempeño en el grupo. No se puede olvidar que la administración tiene como objeto integrar a las personas y coordinar sus actividades

6) La división y especialización del trabajo son las bases de la eficiencia de la empresa moderna.

Taylor fue el primero que habló de división y especialización del trabajo y esto fue un aporte muy grande. Todo lo anterior se fundamenta en buscar la eficacia y eficiencia de la organización por medio de orden. Para llegar a esto, la parte administrativa debe investigar y experimentar con métodos científicos cada problema. Los empleados deben ser asignados a puestos de trabajo donde los materiales y las condiciones laborales sean adecuados para que las normas puedan seguirse de la mejor manera. Los obreros deben entrenarse científicamente en la realización de las tareas y esto llevará a la perfección, de modo que se cumpla la producción normal. El ambiente de trabajo debe ser cálido y cordial, debe haber cooperación entre los administradores y los trabajadores para garantizar la continuidad de este ambiente.

7) La burocracia es odiada y rechazada, pero maneja su dosis de razón.

Hoy en día la empresa va tras el equilibrio, la estabilidad y la eficiencia que llevan en la mayoría de los casos a la longevidad de la organización. Para lograr todo esto las compañías modernas necesitan de ciertos componentes de la burocracia para su buen funcionamiento. Algunos de estos son: Disciplina, orden, precisión y competitividad.

8) Conciencia del entorno global, fuente de riqueza y desgracias

Hoy en día el entorno global es uno de los factores más importantes para las organizaciones; ninguna organización puede ignorar su entorno porque este le puede ofrecer oportunidades y amenazas que pueden llegar a ser claves para el éxito y crecimiento de la compañía. Los administradores deben estar atentos al entorno y no descuidar ni dejar de lado la información de los acontecimientos porque estos son llaves que abren y cierran puertas.

9) No descuides la calidad; puede ser el sello y goodwill de tu empresa.

“La recompensa del trabajo bien hecho es la oportunidad de hacer más trabajo bien hecho”.

La calidad es una herramienta que toda empresa debe manejar y se debe armar de todos los elementos que contribuyan a mejorarla. Vivimos en un mundo de apertura donde cada día hay más empresas que brindan un mismo servicio y producto; la competencia aumenta y es el mundo del más fuerte y el mejor. La calidad es un arma para la lucha que puede abrir varias puertas y mercados; además, no se puede olvidar que esta es la manifestación tangible de lo que en realidad es una empresa. Calidad es estabilidad, empleados comprometidos con su trabajo, superiores que logran sus metas, etc.

10) Por último, no se puede olvidar que el poder es sinónimo de compromiso y trae como consecuencia la responsabilidad.

No importa la magnitud del poder que se posea, este trae consecuencias. Responsabilidad es hacer lo que corresponde de la mejor manera, buscando el beneficio colectivo. Si el poder se maneja de una manera positiva se generará una magnitud de eventos enriquecedores para todos. Un mal manejo de poder trae pérdidas, miseria, pobreza y hambre, que lo único que harán es hacer más desdichada la raza humana.

¿Tienes algún comentario, nota o fotografía que quieras compartir? Escribe a correo del lector: sborrero@icesi.edu.co