

Editorial

Estimadas y estimados:

En la presente entrega compartiremos desde mi punto de vista, un tema fascinante, y que me parece de vital importancia para todos los directivos a quienes nos interesa aumentar el bienestar en la Universidad de Chile, por tanto en nosotros mismos.

Los invito a leer con atención que nos dice al respecto el Prof. Carlos Vignolo, creador del Programa de Habilidades Directivas, del Departamento de Ingeniería Industrial.

Por otra parte, podremos revisar el tema de la Delegación y las implicancias que tiene para la administración. Y en el ámbito de las Normativas, incluimos los puntos más relevantes del Nuevo periodo de permiso de postnatal parental. Esperamos que el presente trabajo cumpla con sus expectativas y les permita utilizarlo en el trabajo diario.

Elba Rivera Córdova
Directora (s) de Recursos Humanos



EL FUNDAMENTO DE LA HUMANIDAD ES EL AMOR

Nos reunimos con el Prof. Carlos Vignolo, quien fuera el creador del Programa de Habilidades Directivas del Departamento de Ingeniería Industrial, para conversar sobre algunas de sus ideas.

En sus inicios se planteó preguntas centrales, tales como: ¿cómo alcanzamos mayor bienestar?, ¿cómo las personas pueden ser más felices, las organizaciones más productivas y los países más democráticos?

Buscando respuestas concluyó que el emprendimiento y la innovación eran fenómenos trascendentales. Las organizaciones que no innovan mueren, los matrimonios que no innovan terminan, las personas que no innovan quedan desadaptadas, por tanto la innovación y el emprendimiento eran vitales para la sanidad y la felicidad. Sin embargo, esta conclusión implicaba una nueva interrogante: ¿cuáles eran las competencias necesarias para emprender e innovar?

Uno de sus alumnos respondió esta pregunta creando un nuevo concepto, el **“obscurar”**.

A través de él se reconoce que los seres humanos no pueden saber cómo es la realidad, independiente de quién observa, por lo tanto siempre construyen realidades y una buena construcción de realidad dependerá del **“obscurar”**, la capacidad de revisar y mejorar las interpretaciones, lo cual se logra mediante acciones conversacionales con otros.

Desde esta perspectiva, se reconoce que tanto el entorno como las personas cambian, evolucionan, y si no comprendemos sus transformaciones, las interacciones serán deficientes, puesto se basarán en juicios erróneos.

Es así como cobran relevancia los **“juicios fundamentados”**, donde cada persona debe aprender a hacer y recibir juicios, a negociarlos y a **“ajustar cuentas”** cuando se han cometido errores.

En su opinión, las buenas relaciones se dan cuando hay ajustes de cuentas diarios. Incluso sugiere no acumular cuentas, de lo contrario llegarán a peleas espantosas, con quiebres importantes. Antes que ello ocurra, es preferible que haya un temblor todos los días que un terremoto cada año.

Por otra parte, menciona que el fundamento de la humanidad es el **“amor”**, que tiene dos sustratos claves, el amar incondicionalmente y la compasión, que es la vocación de quitar el sufrimiento del otro, quedándose uno con ese sufrimiento. Esto requiere la habilidad de **“estar en contacto”** con uno mismo y con los demás, reconociendo qué nos sucede ante la presencia del otro y qué ocurre cuando estoy en contacto conmigo mismo, decidiendo si efectivamente es eso lo que quiero ser. Si quiero algo diferente, entonces tengo que innovar.

Para finalizar, invita a las jefaturas y directivos a que aumenten el bienestar en la Universidad de Chile, teniendo presente que la **“calidad de vida”** parte por uno mismo. En este sentido reconoce que todas las habilidades directivas requieren una corporalidad y por lo tanto, si se asumen cargos directivos sin preocuparse por el desarrollo de estas habilidades, es el cuerpo completo el que se encuentra en peligro, ya sea por asumir conductas riesgosas que los expongan a accidentes o porque se desencadenan enfermedades catastróficas. Por ello insiste en que el cuerpo no sólo es un medio que nos permite llegar a la oficina, sino que es quien nos permite ser las personas que somos y el poder contactarnos amorosamente con otros.

Habilidades Directivas



Gestión de Equipos



EL ARTE DE DELEGAR

DELEGAR es dar a alguien más una parte de nuestra responsabilidad y también, una parte de nuestra autoridad. Es mostrar confianza y transmitirle a la otra persona nuestra creencia en su potencial, sus posibilidades, su futuro. Delegar es tener la firme convicción de que la gente puede hacer las cosas y tan sólo necesita la oportunidad y la confianza.

La importancia de la participación de los empleados como estrategia se puso de relieve gracias a los estudios de Hawthorne que despertaron un interés creciente por los determinantes humanos de la productividad. Sin embargo, la falta de un apoyo empírico convincente hizo que el interés por estas teorías fuese decayendo paulatinamente en décadas sucesivas. Sin embargo, en los últimos 20 años, la evolución de las prácticas de gestión ha hecho renacer el interés por este tipo de cuestiones ya que existe una evidencia cada vez mayor de que la participación de los empleados en la toma de decisiones permite mejorar la productividad, reducir los costos de supervisión y aumentar el compromiso con la empresa.

Algunas de las explicaciones para este fenómeno indican que la participación aumenta los flujos de información en las organizaciones, y los directivos tienen mayor probabilidad de llegar a conocer esta información si ponen en práctica mecanismos de participación. Del mismo modo, se afirma que la participación satisface necesidades de alto nivel, y que esto genera una mayor satisfacción intrínseca del empleado. Este aumento de la satisfacción, a su vez hace que los empleados se encuentren más motivados y que su productividad aumente.

Sin embargo, queda la duda de qué criterios utilizamos para delegar o no una actividad

Delegar es algo bastante complejo. ¿Por qué? Porque no puede delegarse sólo porque sí, debe haber una previa reflexión y un plan en el que podamos identificar claramente las tareas a realizar. Eso es un punto crucial, en particular porque algunas tareas sólo deben realizarse personalmente.

Siendo así, para delegar hay que tener presente a lo menos los siguientes aspectos:

- Las tareas a delegar no requieren habilidades ni conocimientos inherentes únicamente al Director;
- El trabajo puede ser manejado adecuadamente por los colaboradores;
- Al delegar se ha tenido en cuenta la carga de trabajo de cada colaborador;
- Las personas cuentan con las habilidades, conocimientos e intereses para desarrollar el trabajo;
- Se han programado reuniones periódicas para analizar los avances de la tarea.

En síntesis, el secreto de la delegación efectiva implica llevar un adecuado seguimiento de las tareas y por supuesto, hacer un reconocimiento de los resultados logrados por los colaboradores.

REFERENCIAS

Artículo: "La participación directa de los empleados e las empresas europeas"
Autor: Jaime Ortega y Elizabeth Cabrera
Revista: Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas (pp. 213 -226)
Año: 2002

Artículo: "Criterios y beneficios de la delegación"
Disponible On line: <http://uva.anahuac.mx/mace/foros/modulo2.3/97.html>
Revisado: 28 de Noviembre de 2011





Normativas

NUEVO POSTNATAL DE 6 MESES

En octubre del presente año se aprobaron importantes modificaciones a las normas que protegen la maternidad de las mujeres trabajadoras, incorporando el permiso postnatal parental.

Uno de los principales cambios que se dio en el país en torno a la protección de la maternidad se refiere a la extensión del postnatal, que antes tenía una duración de 12 semanas y que en la actualidad se aprobó que fuera de hasta 24 semanas íntegras, que se entrega a las madres trabajadoras, considerando un subsidio equivalente a su remuneración, con tope de 66 UF.

En esta misma línea, pensando en los funcionarios públicos, se dictó el Decreto de Hacienda N° 1433/2011, que entre otras cosas, determinó lo siguiente:

1. Todas las funcionarias del sector público tienen derecho a un permiso post natal parental de doce semanas a continuación del período post natal.
2. Del mismo modo, la funcionaria podrá reincorporarse a sus funciones al término del post natal, por media jornada, pudiendo extender el permiso postnatal a 18 semanas.
Para acogerse a este beneficio, la funcionaria debe dar aviso escrito o por correo electrónico al departamento de personal o unidad que cumple dicha función, con 30 días de anticipación al término del periodo post natal.
Si no se efectuara el aviso o este se hace fuera de plazo, la funcionaria sólo podrá hacer uso del permiso post natal parental de 12 semanas.
3. El servicio que reciba la solicitud en los plazos legales, deberá reincorporar a la funcionaria en media jornada, salvo que por naturaleza de sus funciones y las condiciones en que las desempeña solo puedan desarrollarse en la modalidad de jornada completa.
4. Adicionalmente, se establece un permiso post natal especial de 18 semanas cuando el parto es prematuro o si al nacer él bebe tuviere peso inferior a 1.500 gramos. Igualmente se establece un incremento en el número de días en el caso de parto múltiple.
5. Se reconoce el mismo derecho de la madre funcionaria o funcionario que tuviera a su cuidado a un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.
6. Cuando ambos padres son trabajadores y uno de ellos o ambos son funcionarios públicos, la madre puede elegir a cuál de ellos corresponderá el permiso post natal parental a partir de la séptima semana del mismo y por el número de semanas que ella indique, en la misma modalidad de jornada en que ella se encuentra haciendo uso de su beneficio. O sea, solo a partir de la séptima semana del post natal parental puede el padre gozar de este beneficio si la madre así lo decide.
7. Por último si la madre fallece o el padre tuviera el cuidado personal del menor por sentencia judicial, el permiso post natal parental corresponde al padre.

PARA MAYOR INFORMACION VISITE LA PAGINA www.nuevopostnatal.cl

