

Editorial

Estimados y Estimadas:



En los siguientes artículos nos referiremos a dos temas que se entrelazan entre sí; las Habilidades Directivas y la Satisfacción Laboral de los Funcionarios.

A través de los textos constataremos que el líder que se requiere, para poder enfrentar y responder a los desafíos de la Organización, es aquel que tiene la habilidad de convencer y motivar a las personas, aquel que responde a las necesidades del personal a su cargo, para así superar las dificultades, la incertidumbre laboral y alcanzar los objetivos organizacionales.. Desde ya, le invitamos a revisar los siguientes artículos.

Elba Rivera Córdova
Directora (s) de Recursos Humanos

TODAS LAS JEFATURAS PUEDEN MEJORAR

Para profundizar sobre las habilidades directivas requeridas en la Universidad de Chile, se realizó un focus group con funcionarios de la planta administrativa, de diferentes organismos universitarios, para que reflexionaran desde su experiencia en la Universidad, sobre aquellas habilidades directivas que más necesitan en sus jefaturas directas.

Generando la instancia para un diálogo franco, conversamos con siete administrativos que han trabajado en esta institución por un lapso que va desde los 2 a los 34 años y utilizando una técnica proyectiva, se les pidió que dibujaran la relación con sus jefaturas, para luego hablar de ello.

Fue así como se apreciaron experiencias variadas. Sin embargo, el común denominador es que **todas las jefaturas tienen oportunidades de mejorar**, ya sea en la relación con las personas bajo su dependencia, en la planificación, coordinación y seguimiento de actividades, en la representación del equipo ante las autoridades, entre otros.

Luego del encuentro, llamó la atención que los participantes aludieran frecuentemente a un sentimiento de desvalorización, de ser “el trapero de la facultad”, manifestando serías diferencias en el trato que reciben profesionales versus ellos, que pertenecen a la planta administrativa. Al respecto, señalaban que a menudo son ignorados, tanto como personas, como en sus necesidades laborales, no les piden su opinión ni consideran la experiencia que tienen en la universidad. Y cuando los emplazan, con frecuencia es para llamarles la atención, pedir explicaciones y/o encontrar errores. Felicitarles, agradecerles el trabajo, es algo que se produce en escasas ocasiones.

Es por ello, que se solicitaba a las jefaturas la promoción de **ambientes de confianza, respeto, valoración y equidad**, puesto que el sentirse orgulloso del trabajo que cada uno realiza, depende directamente de la valoración que recibo del medio. Si a cambio recibo permanentes reclamos y quejas, sin duda ello afectará la autoestima y motivación de las personas, llegando incluso a enfermarlas, presentando en las primeras etapas problemas estomacales, tensión e insomnio antes de llegar al trabajo.

Pese a lo anterior, es importante constatar que se identificó positivamente a jefaturas cercanas y motivadoras en sus respectivos equipos. Sin embargo, algunas de estas jefaturas se encontraban lejanos de las principales autoridades locales, lo cual también presentaba dificultades, puesto que si bien se sentían muy respaldados en el trabajo cotidiano, al perder el vínculo con las autoridades más importantes, se dificultaba la relación con las unidades de mayor poder de su organismo. De ahí que se indicaba la necesidad de un jefe que fuera realmente un **punto con el resto de la organización**.

En síntesis, los participantes mencionaban que el rol de las jefaturas es determinante a la hora de trabajar en un ambiente laboral, pudiendo sentirse “como un paraíso o como un infierno”, razón por la cual enfatizaban la necesidad de que sus jefaturas promovieran relaciones de confianza, respeto, valoración y equidad en sus respectivos equipos de trabajo, manteniendo vínculos positivos con el resto de la organización.

Habilidades Directivas



Gestión de Equipos

EN BUSCA DE LA SATISFACCION LABORAL

A través del presente artículo se exploran algunos de los aspectos que inciden en la satisfacción laboral.

En este nuevo siglo, a la hora de elegir un trabajo, las personas consideran aspectos que van mucho más allá de los económicos y materiales. Hoy en día cobran mayor importancia las **condiciones laborales, la calidad de vida y las posibilidades de autorrealización** que ofrecen los diferentes empleos.

Siendo así, se puede decir que para TODOS el trabajo es un valor, una virtud que se debe poseer, y la cesantía es vista como una calamidad, que llega a ser intolerable social y personalmente. No obstante, algunas personas experimentarán su trabajo como una maldición y otros como una bendición, algunos se sentirán esclavos y otros más libres. Habrá unos que sufrirán de alienación, mientras otros encuentren en su trabajo la realización profesional.

Algunos autores plantean la hipótesis de que esta percepción subjetiva va a estar determinada por el nivel de formación para el trabajo de las personas, encontrando que los de mayor nivel educacional tienden a ver el trabajo en su dimensión más positiva, satisfactoria y de autorrealización, mientras que, los de menor nivel educacional tienden a verlo más insatisfactorio, penoso y alienante, puesto que realizan trabajos más estructurados, con menores oportunidades de participación y creación personal.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, será esencial que **las jefaturas puedan conocer a las personas bajo su dependencia** y trabajar los temas que les aporten mayor satisfacción laboral.

En este sentido, se indica que las personas valoran positivamente:

- La calidad de la relación con su superior inmediato.
- El trato equitativo.
- El poder expresar sus ideas y sugerencias.
- Un ambiente laboral agradable.
- Poder asumir diferentes retos profesionales.
- Actuar y contribuir en otras áreas de la organización.
- Las oportunidades de ascenso y promoción.
- La formación ofrecida por la organización.
- Conocimiento de sus logros por parte de la dirección.
- El sentirse recompensado y reconocido justamente.
- La flexibilidad, libertad y seguridad.

En definitiva se puede decir que la satisfacción laboral está asociada a los objetivos profesionales que la persona se propuso y las oportunidades que tiene de realizarlos en su actual trabajo. Igualmente, se demuestra que las personas muestran mayor satisfacción cuando las condiciones laborales permiten **conciliar su vida personal y con su vida profesional**, lo que incluso les permite tolerar algunos aspectos negativos de su trabajo.

Siendo así, es importante tener presente que a pesar de que el trabajo es central como actividad social, no es más importante que la familia, razón por la cual el contemplar espacios que permitan conciliar ambos aspectos, sin duda incidirá en la satisfacción laboral de las personas con las que trabaja.

Basado en el artículo de:

Orejuela, J. y Ramírez, A., (2011) "Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos"; Pensamiento Psicológico, Vol. 9, N° 16, pp. 125 - 144.





Normativas



ESTATUTO ADMINISTRATIVO: REMUNERACIONES

Para toda persona es importante la remuneración que recibe a fin de mes a cambio de su trabajo. De esto, una parte muy importante lo constituyen el sueldo, por lo cual es necesario que se conozca su composición y la normativa por la cual éste se determina.

En el Estatuto Administrativo se distingue entre sueldo y remuneración, teniendo el carácter de **Sueldo** únicamente la retribución monetaria de carácter fijo y por períodos iguales asignada a un empleo acorde al nivel o grado en que se encuentra clasificada una persona. Por su parte, la **Remuneración** se presenta como concepto genérico, comprensivo de cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función.

Por ejemplo, en la remuneración se consideran todos los pagos, como el sueldo base, la asignación de zona, la asignación de pérdida de caja y de antigüedad. También se incluyen los gastos de representación (sin obligación de rendir cuentas) y la asignación profesional, la que además deberá ser considerada en el cálculo de una eventual indemnización por años de servicios.

Del mismo modo, es importante tener presente que **no puede considerarse como remuneración**, aquello que no corresponda a un pago habitual y permanente, ya sean aquellos de carácter eventual o accidental, como lo son, la asignación familiar, los aguinaldos, los viáticos, las horas extraordinarias y la asignación por cambio de residencia.

Por último, para el caso de la Universidad de Chile, se debe considerar la **Escala de Sueldos** que se establece por decreto universitario, en enero de cada año; y lo que se encuentra en el artículo 1 del DL N°249, de 1973, que constituye un ordenamiento de rentas para los funcionarios de los servicios y organismos públicos, que en el caso de la Universidad se considera exclusivamente para la asignación profesional.

Referencias

Pantoja B., Rolando (2007),
Estatuto Administrativo Interpretado: Actualizado, Coordinado y Sistematizado.
Editorial Jurídica de Chile, Santiago - Chile.

