

Editorial



Las personas para estar comprometidas con un Sistema de Gestión de Calidad, necesitan comprender su importancia y el beneficio que generará su tarea personal a la Organización.

Lo más difícil de lograr para iniciar un cambio de envergadura es la adhesión de la gente que deberá implementarlo. Los proyectos no suelen fallar por cuestiones técnicas sino por fallas en las actitudes, coordinación y adaptación de las personas.

Los invito a revisar los siguientes artículos que nos hablan de gestión de calidad y personas.

Elba Rivera Córdova
Directora (s) de Recursos Humanos

GESTION DE CALIDAD & GESTION DE PERSONAS

La Gestión de la Calidad Total tiene un alto contenido de Gestión de Personas. Lo básico del modelo de Calidad Total es contar con personas motivadas para hacer un buen trabajo y así, mejorar la calidad.

Diversos estudios han establecido la importancia que el factor humano tiene para la implantación de modelos de Gestión de Calidad Total. Se insiste en que ninguna organización puede sobrevivir sin buenas personas, personas que estén mejorando continuamente.

Es por ello que, es tarea de cada jefatura el motivar a las personas para diseñar, controlar y mejorar los procesos en que participan, lo que desembocará en un incremento de la calidad de los productos o servicios que se ofrecen. En este sentido, es importante constatar que para una **Gestión de la Calidad Total** se **necesita involucrar a Todos**, y no sólo la alta dirección.

En organizaciones que se orientan a la calidad total, la gestión de personas se encausa a que los trabajadores puedan desempeñar múltiples papeles, tomando decisiones cuando es necesario y dirigiéndose ellos mismos hacia una mejora continua.

Estas prácticas están basadas en determinados principios y valores como las relaciones de trabajo a largo plazo, la igualdad en el trato y sobre todo el **Compromiso Organizacional**, que da sentido al trabajo realizado, cuestión fundamental para llevar a cabo una gestión de la calidad total.

Para la construcción de una cultura orientada hacia la calidad es importante la **Participación**, así como el propio diseño del puesto de trabajo. Éste ha de hacerse de una manera clara y explícita, con tareas cada vez más amplias y por lo tanto con mayor enriquecimiento. Otorgando más participación del trabajador en la toma de decisiones.

Otra cuestión importante son las **Políticas de Formación y Desarrollo**, que han de ser extensivas a todos los miembros de la organización y continuada, de modo que el desarrollo profesional también se oriente a la mejora continua.

En cuanto a los **Sistemas de Evaluación y Retribución**, deben usarse métodos estandarizados y centrados en las competencias y habilidades de los individuos, utilizando tanto criterios individuales como de grupo, que permitan reconocer los logros alcanzados.

Finalmente, pero no menos importantes, son las medidas de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, las cuales deben estar presentes para asegurar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo.

Habilidades Directivas



Gestión de Equipos

DE LA CONFIANZA A LA COOPERACIÓN

Ante cada desafío laboral, es necesario que el trabajador utilice su iniciativa, inteligencia y creatividad, las cuales debe coordinar con sus colegas, por medio de la confianza y la cooperación.

Se dice que en el trabajo, siempre hay un desfase entre lo planificado, lo escrito por la organización y lo que realmente sucede, puesto que **todas las instrucciones y solicitudes son reinterpretadas por cada trabajador.**



Esto se refuerza aun más, debido a que cada incidente lleva a la elaboración de una nueva norma, que se agrega a la suma de las precedentes. De tal manera que, con el tiempo, leyes, reglamentos, instructivos y normas, se vuelven cada vez más complejos y difíciles de conciliar. Hasta el punto que es imposible trabajar si se quieren respetar todas ellas.

De esto se desprende que todo trabajo es siempre de **Concepción**, exigiendo la puesta en juego de iniciativa, invención, creatividad y formas de inteligencia específicas, cercanas a aquello que el sentido común llama ingenio.

Sin embargo, el mayor riesgo que se corre es la descoordinación, arruinándose las ventajas potenciales de la inteligencia y creatividad de cada trabajador. No obstante, incluso más allá de la coordinación se plantea otro problema, la necesidad de cooperación.

Ya no se trata únicamente, como la **Coordinación**, de garantizar las condiciones lógicas para una articulación exitosa de las actividades individuales, sino de la voluntad de las personas para trabajar juntas y superar colectivamente las contradicciones que nacen por la esencia de la organización del trabajo.

Y en esta materia se torna imposible determinar por adelantado en qué debería consistir la **Cooperación**, debido a que el contenido de la cooperación va asociado a la singularidad de cada momento. A esto se suma que la cooperación tiene que ver con la libertad de las personas y la formación de una voluntad común.

En efecto, la cooperación exige, en primer lugar, relaciones de **Confianza** entre los sujetos. Sin confianza, hay que enfrentar la desconfianza y la sospecha. Confianza o desconfianza, cooperación o incoherencia, tales son las alternativas.

En este escenario es importante tener presente que la confianza se basa en la construcción de acuerdos, de normas y reglas que encuadran la manera en que trabajamos en conjunto, éticamente. Es por ello, que respetar estos acuerdos será esencial para todos los involucrados, si desean mantener relaciones de confianza en el largo plazo.



REFERENCIA: Dejours, C. (1998) "Capítulo 2. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo" en *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*, compiladores: Dessors, M. y Guiho Bailly, P.; Ed. Lumen/Humanitas, Buenos Aires, Argentina.

Normativas



LA CARRERA ACADÉMICA Y SUS PLAZOS

Los académicos representan un pilar fundamental para el desarrollo de los objetivos estratégicos que se propone la Universidad de Chile, por esta razón es que se han establecido diferentes reglamentos que regulan el desarrollo de éstos en la institución.

En el Decreto Universitario Número 2860, que dispone el reglamento general de la carrera académica, se establecen los diferentes requisitos, criterios y procedimientos para la evaluación de los académicos, junto con el ordenamiento jerárquico para cada una de las categorías que conforman la carrera académica.

A continuación se presentan las diferentes Categorías, Rangos y Plazos de permanencia:

CATEGORÍA ACADÉMICA ORDINARIA

Requiere posesión de un título profesional o grado académico de Licenciado, Magíster o Doctor, reconocidos. Además, debe ganar el concurso público que se convoque para tal efecto.

RANGOS	PLAZOS
Ayudante	4 años
Instructor	8 años (considerando el rango anterior)
Prof. Asistente	12 años
Prof. Asociado	No se encuentra sujeto a plazo máximo
Prof. Titular	Carácter permanente

CATEGORÍA ACADÉMICA DOCENTE

Las unidades académicas pueden instaurar, o no, la Carrera Académica Docente, de acuerdo con la respectiva estrategia de la enseñanza superior que adopten.

No puede exceder el 50% del número de Académicos de la Carrera Académica Ordinaria, en ejercicio en la Corporación.

RANGOS	PLAZOS
Prof. Asistente de Docencia	12 años
Prof. Asociado de Docencia	No presenta límite de plazo
Prof. Titular de Docencia	Carácter permanente

CATEGORÍA ACADÉMICA ADJUNTA

Pueden optar quienes desarrollen solo una actividad académica

Son nombrados para cumplir tareas en docencia superior, o investigación científica, o creación artística, o extensión universitaria.

RANGOS	PLAZOS
Instructor Adjunto	No presenta límite de plazo
Profesor Adjunto	No presenta límite de plazo



PARA MAS INFORMACIÓN REVISAR:

Reglamento general de carrera académica de la Universidad de Chile - Decreto N°2860 Año: 2001 (Título I: Normas Generales y V: de la Evaluación Académica)