

● EMPRESAS Y NEGOCIOS



Escuela de Negocios y
Economía PUCV

Opinión




Eduardo Cartagena Nova
Director
Escuela de Negocios y
Economía PUCV

TRADICIONES

El Presidente electo ha designado esta semana a sus próximos 39 subsecretarios, luego de haber hecho lo propio con sus futuros ministros de Estado, entre muchas otras autoridades de confianza que debe designar para reemplazar, a partir del próximo 11 de marzo, a las autoridades del Gobierno saliente.

No obstante, la tradición dice que para la instalación y buen funcionamiento del nuevo equipo de Gobierno, la primera autoridad actual que debe ser reemplazada es el subsecretario del Interior, Juan Francisco Galli, por lo tanto el Presidente Piñera, algunos días antes de dejar su cargo, deberá nombrar al actual diputado Manuel Monsalve como nuevo subsecretario del Interior, que ha sido designado por el Presidente electo para este cargo; esto debe ocurrir así en todos los cambios de gobiernos ordenados democráticamente.

Esto se acostumbra a hacer para que el nuevo subsecretario del Interior prepare todos los decretos y documentos con que se nombrará y jurarán o prometerán los futuros ministros en la misma ceremonia de cambio de mando, los cuales deberá firmar, en ese momento, el Presidente recién asumido sin mayor tiempo de tramitación.

En mi opinión, hay tradiciones, usos y costumbres que siempre deben conservarse en todo tipo de organizaciones, públicas y privadas, aunque soplen aires de refundarlo todo, especialmente por el buen funcionamiento de las instituciones, que requieren continuidad y estabilidad; por supuesto, con todas las innovaciones, mejoras y adaptaciones graduales que sean necesarias.  eduardo.cartagena@pucv.cl

DESAFÍOS DE TRABAJAR EN GRUPOS Y EQUIPOS

ADMINISTRACIÓN. Una mirada a las formas básicas de organizar el trabajo, en busca de alcanzar las metas organizacionales.



EDMUNDO VARELA CANDIA
Doctor en Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile.
Ingeniero Comercial, PUCV.
Académico de la Escuela de Negocios y Economía, PUCV.
edmundovarela@pucv.cl

El ser humano es parte de diferentes grupos durante toda su vida. Quizás por esto, los grupos y los equipos son temas de nuestro permanente interés. Al trabajar en una organización, lo hacemos de manera individual, grupal y, de vez en cuando, en equipo. Y cada forma es importante, dependiendo de las necesidades de la organización. Por otra parte, quizás muchas veces la persona haya sido parte de algún equipo de trabajo, pero ¿cuántas veces se logró trabajar en equipo realmente?

Los grupos y los equipos son dos formas básicas de organizar el trabajo en una organización, en busca de alcanzar ciertas metas o estándares de desempeño. Las jefas y los jefes o líderes invierten mucha energía para construir equipos efectivos, que permitan alcanzar metas retadoras. Algo que está en la génesis de los equipos desde hace varias décadas atrás: el poder enfrentar a los desafíos del entorno. Pero muchas veces los equipos

operan más bien como grupos, al analizar las características propias o buscadas en un equipo. Las diferencias entre un grupo y un equipo pudieran parecer obvias, pero en la práctica no resulta tan sencillo distinguirlas.

GRUPOS

Los grupos de trabajo están integrados habitualmente por personas que realizan tareas un tanto parecidas a una organización, y el desempeño individual depende poco de la actividad de otros colaboradores. Una persona puede ser altamente eficiente y productiva en un grupo, mientras que otras no tanto. La responsabilidad tiende a ser más individual, y el producto del trabajo también. Aunque pudiera parecer contraintuitivo, al hablar de grupos de trabajo nos referimos a esfuerzos coordinados, pero más bien individuales.

Las y los integrantes buscan aportar a las metas del grupo, pero muchas veces interesa más el resultado individual o el aporte realizado al resultado grupal. No resulta tampoco demasiado complejo formar un grupo de trabajo, pues muchas veces las funciones suelen estar definidas. Existe un jefe, jefa o líder, quien decide y delega las funciones a cada integrante. La motivación suele ser externa, pues otra persona fija

los objetivos, y que pudieran no coincidir con las metas personales.

EQUIPOS


En cambio, el equipo está conformado por personas que asumen el trabajo de manera más colectiva o colaborativa. Existe interdependencia, se persigue un fin en común, y la responsabilidad es compartida. Esto resulta fácil de imaginar, pero todo un desafío el hacerlo realidad. Los talentos o competencias de las personas que lo integran necesitan ser diversas y complementarias. La autoevaluación y la retroalimentación debieran ser constantes.

No existen tanto las jerarquías, sino los liderazgos compartidos. Pueden existir personas con una mayor relevancia o protagonismo en cierto momento, pero esto suele variar ante los desafíos del entorno o las etapas y necesidades de un proyecto. Los intereses colectivos debieran primar a los individuales. Se requiere de personas cohesionadas y comprometidas que apoyen a otros para alcanzar la meta final, pues el interés principal es el resultado del equipo.

CONCLUSIONES

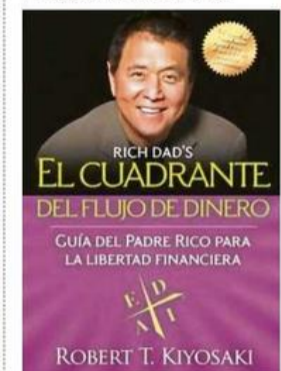
El trabajar en grupo o en equipo dependerá de los desafíos que enfrenta la organización. Los equipos -que lo

gran trabajar en equipo ofrecen la oportunidad de alcanzar soluciones innovadoras a problemas complejos. A través de una sinergia positiva, o un resultado superior a la mera suma de esfuerzos individuales. Para un equipo efectivo se necesita desarrollar confianzas, entregar retroalimentación constante, promover la autonomía, ser flexibles, disponer de diversidad de visiones y competencias, la identificación con las metas en común, y manejar el conflicto.

Pero los grupos son la forma más habitual de trabajo en las organizaciones. Y tal como mencionábamos al inicio, muchas veces los equipos funcionan más como grupos. Y para disponer de grupos efectivos necesitamos que algunas dimensiones básicas para sus integrantes estén bien definidas, tales como: los roles o responsabilidades de cada uno, las tareas o estándares aceptables de desempeño, las normas o políticas, y las jerarquías o posiciones. Y también disponer de número adecuado de colaboradores o competencias, y un interés por estar juntos o un sentido de pertenencia. El trabajo en grupo o en equipo es parte de la vida en comunidad, y tiene todos los desafíos propios de la interacción humana y social. 

libros

“EL CUADRANTE DEL FLUJO DE DINERO”



Robert Kiyosaki es un empresario, escritor y conferencista estadounidense, socio principal y consejero delegado de Cashflow Technologies. Es autor de más de 20 libros de gestión de inversiones.

En este texto el autor revela por qué algunas personas trabajan menos, ganan más y se sienten más seguras financieramente que las demás. La respuesta se centra en saber en qué sección del cuadrante del flujo de dinero trabajar y cuándo hacerlo.

“El cuadrante del flujo de dinero” ha sido escrito para todos aquellos que no desean seguir atados a la seguridad laboral; para las personas que están listas para realizar cambios trascendentales, donde la información es indispensable para conquistar la libertad financiera.

EDITORIAL AGUILAR
360 PÁGINAS
PRECIO: \$ 30.000

web



WWW.ACAFIL.CL

La Asociación Chilena de Administradoras de Fondos de Inversión A.G. reúne a todas las empresas administradoras de fondos.

Las administradoras de fondos tienen como propósito invertir los aportes que efectúan personas naturales y jurídicas (aportantes o partícipes) en valores y bienes permitidos por ley -que administre una sociedad anónima, en representación y a riesgo de los propios aportantes.

Estos fondos pueden ser públicos, en cuyo caso se trata de una sociedad anónima de giro exclusivo con oferta pública de valores, fiscalizada por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

También estos fondos pueden ser privados, caso en el que son administrados por sociedades anónimas cerradas o administradoras generales de fondos, sin oferta pública de valores y no fiscalizados por la CMF.