

CORREO DE LAS OBRAS

EDICIÓN N° 6

JUNIO 2021



TITULARES

EMPRESAS

FELICIDAD ORGANIZACIONAL: ¿ES UNA UTOPIÍA?

La importancia de comprender las diferencias entre felicidad organizacional y felicidad en el trabajo y de como se debe aplicar en las empresas.

ECONOMÍA Y FINANZAS

ECONOMÍA Y FINANZAS Y LA OBRA DE RETEMANAGER

"...es fácil jugar con puros "Maradonas", pero hay un mérito en el empresario que sabe cómo hacer trabajar a todos..."



LA PERSONA EN EL CENTRO DE TODO

EDUARDO FREDES SALEME
PRESIDENTE CDO CHILE

En el marco de cooperación que siempre ha existido entre la Compañía de las Obras (CDO) Italia y Compañía de las Obras Chile, nos reunimos parte del directorio chileno con el nuevo presidente de la CDO Italia y presidente de la CDO internacional Guido Bardelli.

En el rico diálogo que sostuvimos logramos constatar que las necesidades, ya sean de índoles culturales sociales o políticas, son las mismas en el sentido que lo que le hace falta al hombre es una realidad nueva donde pueda respirar esta amistad operativa que nos ayude en nuestro emprendimiento o trabajo. Las dificultades son muchas, pero las ganas de proponer la originalidad que lleva el preocuparse por el ser humano no nos hacen escatimar en el esfuerzo de llevarla a cabo.

La atención de la persona, poniéndola en el centro mas allá de su empresa o trabajo, nos insta a ir encontrándolas una a una. Y es precisamente esto, lo que nos iguala a la experiencia italiana, el no cesar de buscar a la persona una por una, y preocuparnos de ella en todos los ámbitos que sea posible.



JUN
22
2021
20:30 HRS

DÍALOGOS DE
SOLIDARIDAD Y
EMPRENDIMIENTO

CUIDAR ANTES QUE CURAR:
"¡LA URGENCIA DEL
PRESENTE!"

INVITADA:

Paula Ossandon Lira
Enfermera Master en
cuidados paliativos

ÚNETE AQUÍ:
<https://meet.google.com/led-frzy-cv>

www.cdochile.cl

Organiza 

Un ejemplo de esto es el próximo encuentro de nuestro ciclo de "Solidaridad y emprendimiento" que se realizará el próximo 22 de junio, y que hemos titulado: **"Cuidar antes que curar: ¡La urgencia del presente!"**. No podemos quedarnos indiferente a la vejez o las enfermedades catastróficas y el espiral de dolor que inevitablemente esto conlleva. Por ello junto a Paula Ossandon, experta en cuidados paliativos, queremos dialogar sobre el avance de su trabajo en este ámbito y que nos depara el futuro tanto en lo legal como en lo social de esta iniciativa.

FELICIDAD ORGANIZACIONAL ¿ES UNA UTOPIÍA?

Por: Mario Abarca Peña
MBA en Gestión Empresarial,
Jefe Operación Trenes, Metro
de Santiago.

¿Has escuchado hablar de la felicidad organizacional? Quizás lo consideres un término “cliché” que está en boca de muchas personas, pero efectivamente la felicidad organizacional existe y es uno de tus mejores aliados para mejorar la productividad de tu equipo. Es común pensar que cuando nos referimos a felicidad organizacional, es que existen más beneficios y un mejor salario, pero debemos sincerar que hay personas que tienen muchos beneficios y un excelente salario, y no son felices con su trabajo.

Lo primero es definir felicidad. Nos remontaremos a Aristóteles, quien la definió como una relación entre el equilibrio y la armonía, y se conseguía mediante acciones encaminadas a la autorrealización. Psicológicamente, es un estado emocional positivo que los individuos alcanzan cuando han satisfecho sus deseos y cumplido sus objetivos. Para la RAE, es un estado de grata satisfacción espiritual y física. Entonces, las 3 definiciones anteriores nos hacen tomar la felicidad como una emoción, estado de ánimo o sensación, y que es relativa y subjetiva. Basado en esto, también podemos declarar que no se puede medir, ya que podríamos encontrar tantas definiciones como personas que la definan.



En segundo lugar, es necesario conocer la diferencia entre felicidad organizacional y felicidad en el trabajo. La felicidad organizacional es una herramienta que desarrolla una organización para producir un bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva que los diferencie de los demás. La felicidad en el trabajo son acciones individuales que cada persona hace en su trabajo, con la finalidad de mejorar su bienestar personal en relación a la organización.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, parece que la felicidad organizacional es una utopía... ¿pero por qué existen empresas a nivel mundial que tienen incluso "gerencias de felicidad"? Banco Estado, con su filial microempresas en el año 2006 genera una subgerencia de la felicidad, y en el año 2011 da un paso más formando una Gerencia, alcanzando el 2do lugar latinoamericano en el Great Place to Work por su clima laboral. Otros ejemplos de empresas son Google, Patagonia, Mercadona, etc.

La teoría del bienestar

Martin Seligman, Psicólogo y escritor estadounidense, ha trabajado los últimos años en el campo de la psicología positiva. Dentro de sus escritos, plantea una teoría del bienestar que muchas empresas han adoptado como pilares para la felicidad organizacional, basado en 5 áreas: Emociones positivas, Compromiso con la tarea, Relaciones gratificantes, Sentido de la vida y Logros en la vida. Cada uno de ellos busca establecer los criterios de efectividad personal dentro del trabajo, tomado desde el punto de vista en que la organización se hace cargo de incentivar y motivar a los trabajadores.

Entonces, esto puede ser realidad. ¿Cómo comenzamos?

El puntapié inicial debe tomarlo la empresa, haciéndose cargo de la cultura organizacional e incluir esto dentro de la misión y visión, para desarrollar un sentido de pertenencia. También se debe trabajar en educar a la empresa, fomentando la psicología positiva generando talleres adecuados, comunicación constante, charlas motivacionales y/o actividades en las cuales se practique esta psicología. Así mismo, las metas deben ser realistas y alcanzables que retribuyan el trabajo del equipo. Otras actividades que se deben desarrollar son practicar la gratitud, tomar perspectiva de las tareas y pensar lo positivo de la jornada.

Si quieres tomar acciones en relación con la felicidad organizacional, te detallo un par de resultados que comienzan a generarse cuando tus trabajadores se encuentren totalmente felices con la organización:

- Existe un desarrollo personal y profesional dentro de la empresa.
- Mejora el clima laboral y existe una mejor integración de los equipos.
- El personal se automotiva.
- Aumenta la productividad.
- Aumento del sentido de compromiso y sentimiento de pertenencia.
- Se reduce la tasa de licencias médicas, ausentismo y rotación del personal.
- Se fortalece la responsabilidad social y la reputación.
- Tu empresa pasa a ser como una de las mejores empresas para trabajar.

Para finalizar te hago una pregunta, ¿trabajemos en felicidad organizacional?

ECONOMIA Y FINANZAS Y LA OBRA DE RETEMANAGER:

UNA MIRADA DESDE LA EXPERIENCIA

POR: PABLO GUERRA REYES
INGENIERO COMERCIAL UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MILÁN, MAGISTER DE LA UNIVERSIDAD DE YORK
DIRECTOR GENERAL DE ATS ITALIA

Sabemos que las empresas tienen 3 formas de financiarse: capital de riesgo, el financiamiento que producen con su quehacer y la deuda que logran encontrar en el mercado. Tradicionalmente se decía que las finanzas estaban al servicio de las empresas y de la economía real para poder generar empleo y para que las empresas pudieran subsistir. Por otra parte, para adquirir financiamiento en el mercado se debe tener ciertos méritos crediticios, siendo este uno de los problemas con que se enfrentan las empresas al momento de buscar financiamiento para su actividad. Tanto el capital de riesgo, como las acciones y la deuda que contraen las empresas están sujetas a lo que suceda en los mercados financieros. No son independientes de éstos, por lo que, el cómo funcionen estos mercados van a influir en las estrategias de financiamiento de las empresas. Pero estas últimas décadas hemos notado que los mercados financieros se han ido distanciando un poco de la economía real, privilegiando más bien una lógica especulativa también dado por el avance tecnológico y la globalización.

En este sentido quien tiene capital puede invertir en cualquier parte del mundo. Un ejemplo de esto es lo que está sucediendo en Italia y que parece ser una tendencia muy fuerte: empresas medianas compran empresas pequeñas acumulan, agregan y las venden a empresas más grandes.

Estas empresas solo les interesa saber los movimientos financieros de la empresa que quiere comprar, les consultan sobre su EBITDA, deuda, cash flow, pero no hay interés en saber, por ejemplo: que tipos de tecnología utiliza la empresa, que proyectos realiza, que perspectiva tiene un determinado sector o como se estructura su RRHH. Es decir, compran estas empresas ya sabiendo a quienes se las van a vender.

En estos procesos de consolidación y agregación que se da sobre todo en los sectores de mayor crecimiento como por ejemplo las IT, se van conformando grandes grupos muy competitivos, presentan economías de escala con las que una empresa pequeña no puede competir, por lo tanto, las pequeñas empresas se ven enfrentadas a un riesgo grande de sobrevivencia: o mueren porque no pueden competir o bien porque las compra una más grande. Estos fenómenos terminan por generar posiciones oligopólicas, hay concentración en la oferta y como consecuencia, los consumidores se ven afectados por los precios que dejan de ser precios de mercado o en equilibrio.

Esto es un ejemplo de como las finanzas han ido dominando terreno tanto en lo político como en la economía real, determinando una estrategia que no es siempre favorable al empleo, especialmente con



aquellos que no están al día con su formación u obsoletos tecnológicamente hablando. En este sentido nuestra obra (Retemanager) ha dado respuesta al desempleo que se ha ido generando por estos procesos de consolidación y que ha dejado, por ejemplo, a Managers de un día para otro en la calle.

Nosotros estamos convencidos de no hacer prevalecer la lógica del “descarte”, sino mas bien de tener la inteligencia de jugar con todos. Es por esto que siempre digo: **es fácil jugar con puros “Maradonas”, pero hay un mérito en el empresario que sabe cómo hacer trabajar a todos, que tiene una lógica solidaria, que le encuentra un lugar a cada uno.** Esto genera un mejor clima en la empresa y se transforma un factor productivo y finalmente, en un resultado económico.

LA EXPERIENCIA DE RETEMANAGER

Por: Alberto Sportoletti

Presidente Retemanager

Surge como una tentativa de algunos amigos en el año 2006 y que ha ido creciendo en el tiempo. Hoy en día son mas de 60 personas que intentan a acompañar a la persona que queda cesante. Generalmente estas personas que quedan desempleadas tienen mas de 40 años y son managers calificados mediano/altos o también pueden ser empresarios que han fracasado en su intento.

Esta obra se ha sostenido por un juicio que viene de don Guisanni, que quiere decir que el valor del trabajo es un valor mas grande que el valor del trabajo es un valor más grande que la del éxito o la del resultado económico, del salario, si no que tiene que ver con que la persona tenga consciencia de si misma, de que pueda realizarse como persona y que pueda, también construir para su familia.

Si tengo que decir cual es el corazón, la esencia de nuestra obra, es que hemos aprendido que lo esencial consiste en la caridad: que la caridad es más importante que la solidaridad, que está por encima de ésta y que es esta misma caridad la ley en el trabajo.

Para poder ver y entender el nexo que existe entre nuestro trabajo y el deseo que tenemos como personas o frente a las respuestas fundamentales que tenemos, debemos no reducir el trabajo a un elemento para poder conseguir un salario o como una especie de “droga” o escape que nos permite alejarnos del drama que es la vida. Si no hacemos esta alienación del trabajo, este se transforma en algo interesante y que tiene que ver con nuestra persona.

EL BIEN DEL TRABAJO

MARIANO VAROTTO
SOCIO CDO PARAGUAY

¿Puede existir un grupo de emprendedores o de trabajadores que sea una Comunidad y no solo una Asociación?

Es decir, que esto sea un ideal no utópico sino concreto. Esto es lo que siempre he necesitado muchísimas veces en mi condición laboral. Existe algo, algo parecido a las cooperativas laborales (la primera la mencionó don Giussani como aquella de los apóstoles) ...Un lugar en el cuál un ideal se encarne en el trabajo de una comunidad de trabajadores.

Me parece que muchos estamos solos como llevados por los vientos financieros, políticos, pandémicos intentando solo parar los golpes y no tenemos la fuerza de aprovechar el cambio. Yo necesito ser feliz en cada instante no solo cuando llega el pago de una factura en mi cuenta, que por lo demás, en el momento en que llega, ya se está gastando otra vez....

Recuerdo lo que leí alguna vez y que cito textual en esta ocasión: "Una economía para el hombre requiere "algo más que espíritu de empresa: requiere amor a la vida, a la comunidad y a los hermanos", como dice el padre Loffredo, quien expresó el deseo de que su ciudad vea nacer "Muchos negocios de hombres libres, donde el objetivo fundamental es crecer para generar trabajo y no más ganancias... "-Extracto de la Operación San Gennaro, G. Vittadini, el Sussidiario.net, odie

S.O.S MAESTRO

Sigue y conoce este nuevo emprendimiento de uno de nuestros socios!

Descarga esta aplicación que te proporciona técnicos eléctricos certificados por la SEC ante cualquier emergencia eléctrica que pueda suceder en tu hogar.

ENCUÉNTRALO EN:



SÍGUENOS:

www.cdochile.cl

www.el-biencomun.net

