

● EMPRESAS Y NEGOCIOS



Escuela de Negocios y
Economía PUCV

Opinión



LORENA HERRERA PONCE
Académico, Escuela de
Negocios y Economía,
PUCV

“Paseo del mar”, Valparaíso

En octubre del 2018, y luego del anuncio presidencial del mes de agosto de ese año, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo abrió un concurso de ideas para intervenir el sector del muelle Barón en la comuna de Valparaíso, concurso hoy día cerrado y elegido los ganadores.

Según lo informado por la prensa, se trata de un “proyecto” que aspira a demoler el desnivel vehicular en el sector Barón; también a generar un parque en el borde costero, dependencias para el Gobierno Regional y comercio, entre otros varios aspectos detallados en los diferentes medios de comunicación.

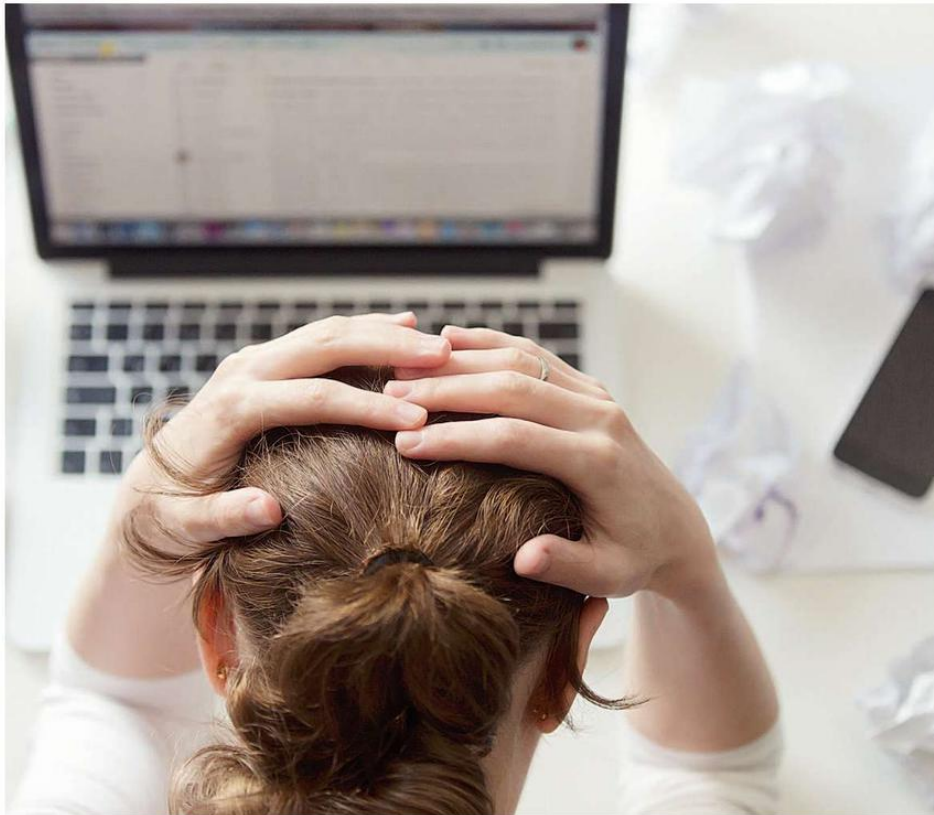
Sin embargo, dos preguntas pendientes de responder son: ¿Cuál es el problema que pretende resolver esta iniciativa de inversión? y ¿Cómo se hará la evaluación social? Resulta muy importante conocer las respuestas antes de seguir avanzando con la iniciativa, puesto que mal puede conocerse la mejor solución si no se identifica previamente el problema. Igual proyecto para resolver problemas diferentes puede resultar un éxito en un caso y un fracaso en el otro.

En mi opinión, el proyecto que se lleve adelante debe asegurar resolver el problema que motivó su desarrollo, además de contar con una evaluación social que asegure que los beneficios sociales que se estima generará su puesta en marcha, superarán a la inversión requerida para su materialización. De esta manera se asegura el respeto a la institucionalidad del Sistema Nacional de Inversiones, pero por sobre todo permite asegurar una solución eficiente y eficaz para el problema identificado. ☞

lorena.herrera@pucv.cl

ESTRÉS LABORAL: CUIDADO DE LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

ESTADÍSTICAS: Las enfermedades mentales representan alrededor del 40% de las enfermedades laborales.



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

Las denuncias por enfermedades mentales en Chile, asociadas con el trabajo, se han incrementado desde el año 2013, según el Informe de Estadísticas de Seguridad Social, 2017, y representan alrededor del 40% del total de enfermedades laborales (Superintendencia de Salud, 2016). El 26% de las licencias médicas en Chile son por depresión, situando a Chile como el país más depresivo del mundo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS). La mayoría de las patologías mentales asociadas con el trabajo derivan del estrés laboral, una respuesta física y emocional dañina generada por un desbalance entre las capacidades o recursos de la persona, y las tareas a cumplir (National Institute for Occupational Safety and Health).

El trabajo aporta ingresos que ayudan a cumplir objetivos personales y familiares, construir redes profesionales y sociales, y ser un miembro activo en la sociedad. Pero también es

una fuente principal de estrés emocional (American Psychological Association, APA). Los principales síntomas asociados con el estrés, según la Clínica Mayo, son: dolor de cabeza, fatiga, insomnio, asociados al cuerpo; ansiedad, irritabilidad, falta de concentración, vinculados al ánimo; y comer en exceso, consumir alcohol y retraimiento social, relativos a la conducta. El estrés laboral afecta el desempeño de las organizaciones, explicando cerca del 50% del ausentismo, y el 40% de la rotación del personal.

ESTRÉS LABORAL

“Nuestro deber, como hombres y mujeres, es proceder como si no existieran límites a nuestra capacidad. Somos colaboradores en la creación” (Teilhard de Chardin; 1881-1955). Algunas personas pueden considerar el estrés, en cuanto sentimiento de tensión física o emocional, como una fuente de impulso para emprender ciertas acciones o conductas; pero esto puede arruinar sus vidas. El asumir más tareas de aquellas que se pueden realizar bien, responder de forma exagerada a la percepción de trato injusto, o extremar esfuerzos para intentar revertir bajas recompensas monetarias o no monetarias (APA); puede

dañar seriamente la salud y deshacer todo lo alcanzado.

El estrés laboral es una condición marcada por el agotamiento emocional, y actitudes negativas o cínicas hacia los demás o uno mismo, que pueden ocurrir en todo tipo de trabajos. El estrés laboral puede conducir a la depresión, una enfermedad grave que muchas veces se relaciona con problemas cardíacos, accidentes cerebrovasculares, obesidad, diabetes, y también algunos tipos de cáncer (APA). Y como todo en salud, el énfasis debiera estar en la prevención.

PREVENCIÓN E INTERVENCIONES

La prevención del estrés laboral debe comenzar a nivel primario. Es decir, modificar las causas del estrés, o la percepción de la persona sobre los factores estresantes. Por ejemplo, implementar programas para evitar todo tipo de acoso en el trabajo. Y también, de reestructuración cognitiva (Beck, Emery & Greenberg, 2005), que buscan enseñar a la persona a replantearse situaciones estresantes como desafíos, más que amenazas, y/o ayudarlas a verificar la validez o utilidad de ciertos pensamientos que pudieran ser más bien irracionales. Las segunda-

rias, buscan cambiar la respuesta del individuo al estrés psico-físico. Por ejemplo, programas de acondicionamiento físico, meditación, nutrición, o administración del tiempo. La terciaria (o final), involucra a profesionales médicos, consejeros, y se enfoca en el manejo de la angustia o la depresión.

El cuidado de las personas en la organización debe ser compartido. Muchas veces el manejo del estrés laboral queda en manos del colaborador. La organización debe ser capaz de diseñar procedimientos para detectar, o anticiparse a situaciones dañinas. Se debiera revisar la extensión de las jornadas laborales, los niveles de sobrecarga o presión, los potenciales efectos en la vida personal, si el colaborador participa o no en las decisiones que lo afectan, los niveles de apoyo psico-social, y la eficiencia de la gestión (Michie, 2002). Muchas veces también, el colaborador no se atreve a compartir sus dolencias por temor a limitar sus oportunidades. La buena relación, la comunicación y la confianza con colegas y superiores son esenciales. El cuidado de las personas en la organización, es tanto por las buenas relaciones humanas como por sus efectos en la productividad. ☞

libros

PLAN PARA QUE LA PYME LOGRE SALIR AL MUNDO EN LA PRÁCTICA



Este libro busca explicar aquellas dificultades que tienen las pequeñas y medianas empresas (PYME) cuando requieren internacionalizar sus actividades, el autor y consultor lo hace a través del análisis de cuatro casos reales, muy distintos entre sí: Centork, una empresa industrial; Ternua Group, artículos deportivos; EGA Master, herramientas manuales; Nire iHealt, una start up con soluciones de autogestión de la salud. Primero se pregunta: ¿por qué internacionalizar la empresa? y ¿cómo internacionalizarse? Se concluye con Factores clave, el pensamiento crítico y una visión internacional. ☞

EDITORIAL ALFAOMEGA
206 PÁGINAS
PRECIO \$ 11.800

web



[HTTPS://KNASTA.CL/](https://knasta.cl/)

Para el buen funcionamiento de los mercados, la información es vital. Conocer el precio del bien, compararlo con lo que ofrecen otras empresas y qué ha pasado con el precio del bien en los últimos meses permite al consumidor tomar mejores decisiones. Knasta es un portal que permite hacer todo esto para compras online, sin tener que gastar tanto tiempo, como sería visitar cada tienda online.

La idea central del portal es que el consumidor pueda conocer el historial del precio en cada tienda, lo que permite, entre otras cosas, identificar si el precio que hoy ofrece es una real oferta, lo cual se puede visualizar a través de un gráfico. Organizado por categoría de productos, se puede revisar el precio de cientos de miles de productos de casi 30 portales de ventas online del país. ☞