

!Fomentando la cultura del autocontrol;

Editorial



Inicia el año 2013, y se constituye en el tercero de la actual administración, indica esto que los compromisos y retos para esta vigencia quizá, serán los de mayor impacto institucional, por lo que desde la Oficina de Control y Evaluación de la Gestión Universitaria hacemos un llamado a todos los funcionarios para aunar esfuerzos y lograr cumplir con las metas propuestas por las unidades académico administrativas a las que cada uno pertenece en los planes de acción, debido a que lo que cada uno aporte desde el cumplimiento de las funciones asignadas seguramente generarán sinergias, que lleve a nuestra institución a ser cada día mejor.

Trabajemos unidos por una mejor UPTC, ésta Oficina ha tenido y tendrá las puertas abiertas a cualquier inquietud y a prestar apoyo, asesoría y acompañamiento, sin pasar los límites que establece la ley.

Algunas claves para aplicar el autocontrol en los grupos de trabajo

- La implantación de una cultura del autocontrol al interior de las instituciones requiere de un trabajo en equipo, pues éste garantizará que el resultado de los procesos sea óptimo y de acuerdo con lo que la organización espera que sea, por lo que todo lo que al interior de los grupos se realiza debe seguir el ciclo PHVA, para lo que hay algunas claves:
- ⇒ Seleccionar adecuadamente a las personas que van a ser parte del equipo
 - ⇒ Todas las personas deben conocer que se hace en su proceso y saber que se espera de ellas, para que pueda identificar posibles fallas y proponer soluciones a las mismas.
 - ⇒ Deben estar informadas de los planes o proyectos y metas a cargo del proceso o equipo al que pertenece.
 - ⇒ Definir cronograma con responsables y tiempo límite para la entrega de los resultados.
 - ⇒ Definir las necesidades de capacitación
 - ⇒ Desglosar las actividades e identificar las responsabilidades de cada miembro.
 - ⇒ Definir los canales de comunicación.
 - ⇒ Identificar e implementar herramientas de medición
 - ⇒ Definir y en lo posible controlar los riesgos que impidan la realización de las actividades.
 - ⇒ Monitorear continuamente el desarrollo de las actividades
 - ⇒ Definir adecuados controles y etapas de evaluación que permitan retroalimentación y establecer correctivos y mejoras
- Es importante para un líder, seleccionar personas y equipos de trabajo auto controlados, debido a que el resultado de las actividades de una persona o un grupo, en ocasiones son insumo para que otra persona o grupo ejecute las asignadas.

El sentido del trabajo o ¿trabajar sin sentido?

Por Ramón Chaux

¿Por qué tipo de cosas está dispuesto usted a pagar su preciado y bien sudado dinero? Para hacer más fácil la respuesta, podría preguntar: ¿en qué gastó usted su último salario? Las respuestas típicas a lo mejor sean como ésta: "compré una camisa, invité a mi pareja a comer, compré un regalo y pagué los servicios... ah! Y pagué el salario de la empleada de servicio".

Detrás de todos estos "egresos" resulta muy notable y evidente que obtuvimos un beneficio de todo lo que pagamos: disfrutamos con nuestra pareja, obtuvimos derecho a luz, agua y teléfono, etc. Y claro, disfrutamos con el apartamento limpio y la ropa planchada. Queda claro que el 99,99% de nuestro preciado salario no lo gastamos si no tenemos una clara conciencia del beneficio recibido.

Como conclusión, encontramos que la mayoría de los mortales no está dispuesta a soltar un centavo a menos que el beneficio obtenido sea evidente. Hecho este preámbulo, se ha preguntado qué sentido tiene el trabajo que realiza.

Cierto día pregunté a algunas personas de la empresa X sobre la naturaleza de su trabajo. Las respuestas fueron estas:

Una secretaria: "La mayor parte del tiempo estoy contestando llamadas, y la restante haciendo cartas para mi jefe".

Otra persona de mayor jerarquía dentro de la organización no halló mejor forma de describir su trabajo que nombrar la denominación de su cargo: "¿Mi trabajo? Soy **psicóloga de selección**".

Si bien no lo puedo asegurar con absoluta certeza, la naturaleza de estas respuestas me deja entrever que estas personas no tienen claros los beneficios que aportan a la organización de la manera tan clara, como ven los beneficios cuando son ellos los que invierten su dinero en un servicio.

Si lo anterior no fuera cierto, las respuestas pudieran haberse parecido a estas:

Secretaria: "Mi trabajo consiste en garantizar la comunicación eficiente de mi jefe, facilitándole que se concentre en las decisiones importantes que él tiene que tomar".

Y por último, nuestra amiga **psicóloga** no hubiera recurrido al nombre de su cargo, sino que habría aludido a que garantiza personas idóneas y competentes para la organización.

Si nos devolvemos un poco, ¿tendríamos tanta conciencia de cuánto contribuyó a nuestra felicidad aquel o aquella persona que pegó los botones de nuestra camisa?, ¿se dio cuenta del placentero momento que disfrutamos con nuestra pareja?

Trabajo = Beneficio

Toda acción humana que pueda ser llamada trabajo, indudablemente significa un beneficio ajeno. **No podemos pensar en ninguna actividad de "trabajo" que no conlleve una utilidad, un producto, un servicio, o que reporte dividendos o bienestar a otros seres.** Si esta premisa no se cumple, tal vez entonces la actividad que estamos desarrollando no deba llamarse trabajo.

El ser humano está hecho para ser trascendente. No por capricho los antropólogos han colocado la construcción de herramientas (y por tanto el trabajo) como una de las piezas fundamentales en la separación entre lo animal y humano.

¿Nos hemos preguntado, acaso, por qué los magnates, con tanto dinero como para que no se les acabe nunca sin privarse de ningún lujo, siguen trabajando? Más allá del dinero, más allá de la necesidad de subsistir por un salario, está -unas veces clara, otras veces escondida-, **la necesidad de ser importante y de ser reconocido por el servicio que prestamos, por nuestra profesión o por lo bien que hacemos tal o cual cosa.**

Así las cosas, resulta necesario replantear la forma como transmitimos (o asumimos) nuestro trabajo diario. El albañil no pega ladrillos, construye hogares. El motorista no conduce un bus, garantiza que cientos de personas lleguen a un destino. Un médico no recibe a un paciente, garantiza salud y una mejor calidad de vida. Y así ejemplos interminables.

Bajo esta concepción, seguramente nos comprometeríamos más con el trabajo y estaríamos más dispuestos a ir más allá de nuestra propia responsabilidad, teniendo presente que mi función, por humilde y aislada que parezca, al final aporta para que el beneficio, servicio o producto, conlleve la comodidad y la satisfacción esperada.

