



Se propone considerar la media hora ocupada como hora trabajada.

PUNTO DE LEY:

EL DERECHO A CAMBIARSE DE ROPA DENTRO DEL TRABAJO

En muchas actividades, los empleados deben utilizar una vestimenta determinada. El tiempo que los trabajadores toman en "cambiarse" no está regulado y cada empresa lo administra de acuerdo con sus reglamentos internos.

Un grupo de diputados, encabezados por Rodrigo González (PPD), presentó un proyecto de ley para agregar un nuevo inciso al artículo 21 del Código del Trabajo. Se propone que el tiempo destinado a cambiarse de ropa se considere jornada extraordinaria de trabajo.

"La iniciativa pretende hacer justicia a los trabajadores, evitar los abusos y malas interpretaciones de la ley estableciendo un derecho mínimo de media hora", dijo González, ya que pocos calculan este tiempo como hora trabajada.

La Dirección del Trabajo ha dictaminado que el proceso de vestuario es parte de la jornada laboral, ya que el empleador destina este espacio de tiempo para una actividad que es únicamente a favor de su interés personal.

Consultorio Laboral

LOS LÍMITES EN EL USO DE LAS LICENCIAS MÉDICAS.

La licencia médica certifica que una persona está incapacitada temporalmente para trabajar y prescribe un reposo total o parcial por un lapso de tiempo determinado. Durante ese período, el trabajador puede gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión o la remuneración regular de su trabajo.

No existe un tope o límite de tiempo para hacer uso de este beneficio y, por tanto, su duración está directamente relacionada con el tiempo que demore la persona en recuperarse de la enfermedad propia o del hijo, accidente, o permiso pre y posnatal. Aun así, hay que tener presente que en caso de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, la duración máxima del período del subsidio es de 52 semanas, y puede prorrogarse por 52 semanas más cuando sea necesario. Si luego de este período aún la víctima no se recupera, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

Departamento de Usuarios
Dirección del Trabajo

PROCESOS DE SELECCIÓN LABORAL:

¿Son útiles los tests psicológicos si ya figuran en internet?

Más del 70% de las empresas chilenas usan evaluaciones proyectivas, cuyas respuestas son fáciles de encontrar en la web, como las de manchas o colores.

ANTONIA EYZAGUIRRE A.

"Deben una persona bajo la lluvia", fue la instrucción. Sofia, en su primera entrevista laboral, sabía que debía dibujar una persona bajo un paraguas, centrada, con abrigo y no podía ser de palitos. "Me habían dicho que si no lo hacía, diagnosticarían que no sabía enfrentar la adversidad y que no sabía dónde estaba parada", dice.

Y algo similar le ocurrió en el test Lüscher: "En el de los colores elegí fucsia, naranja y amarillo, aunque me cargan esos tonos, opté por ellos ya que demuestra consecuencia", dice.

Internet se ha traducido en un problema para algunas evaluaciones psicológicas laborales. Ignacio González, gerente general de Mandomedia, dice que los tests se han vuelto tan masivos y accesibles que han ido perdiendo validez: "Hoy es clave la experiencia que tengan los psicólogos", dice. Sin embargo, los expertos concuerdan que hay una amplia variedad de procesos: "Esto de dataarse las respuestas se da fundamentalmente en los proyectivos (...). Para el evaluador se hace bastante evidente cuando alguien dice algo que no ve", indica Mario Mora, socio de Equation Partners.

Los tests son malos cuando no tienen evidencia científica de que funcionan, dice Eduardo Barros, consultor y profesor de la Escuela de Administración de la UC. Asegura que no está demostrado científicamente que las pruebas proyectivas sean eficaces en el ámbito laboral y que, incluso, muchos países dejaron de usarlos hace años, pero

Nuevas técnicas

Ante la duda, hay alternativas. Edgar Kausel cuenta del desarrollo de los "assessment centers", en donde varios evaluadores observan las conductas de personas en distintas situaciones y luego revisan los comportamientos según los cargos a desempeñar.

En Psicotec aseguran que la tendencia va hacia los Tests Adaptativos Informatizados (TAI), que se modifican en función de las respuestas, lo que permite ir cambiando las preguntas.

En tanto, Mandomedia ofrece el método Hogan, un test online que mide la personalidad y que está probado científicamente. Se basa en que la personalidad es fundamental en el trabajo, porque solo el 20% de las personas es responsable del 80% de la productividad, según Robert Hogan, su creador.

en Chile cerca del 70% de las firmas los utiliza.

Agrega que si se compara el examen de los colores con estándares internacionales, no pasa ninguna barrera. Algo similar ocurre con el de las manchas. "Hay test como el de Rorschach que pueden ser buenos en psicología clínica, pero no en el ámbito laboral. Están hechos para seleccionar patologías y lo que busca un buen proceso de selección laboral hoy es un calce entre las características de la persona y el cargo", dice Barros. Y agrega: "Hay mucha aplicación intuitiva en un tema que tiene más de ciencia que de arte".

Más allá, asegura que para medir desempeño una buena herramienta son

los tests de inteligencia general.

Edgar Kausel, docente e investigador de la U. de Chile, señala que las empresas y consultoras chilenas tienden a experimentar poco con distintos tests y evaluaciones, y no cruzan información de estos con rendimiento laboral. "Muchas veces lo que prima es lo que 'parece funcionar' por sobre lo que realmente funciona", indica.

Txomin Sustacha, director de proyectos de la española Psicotec, cree que los tests son válidos pero como parte de un todo. "Lo que es insustentable es la entrevista personal". En Europa las pruebas más usadas son las de personalidad, que indican el grado de centiles que la persona tiene en diversas competencias. En Chile, en cambio, se usan más los proyectivos. En Psicotec, si bien emplean ambos, prefieren los de creación propia: "Minimizamos los riesgos del uso de pruebas que están extendidas".

Mario Mora es un convencido de que el modelo de selección por competencias es el más apropiado, porque equaliza las habilidades exigidas por la organización con las desarrolladas por el candidato a lo largo de su carrera.

"El solo hecho de garantizar que una persona cuente con determinadas habilidades no permite asegurar que esta va a dar buenos resultados en un determinado lugar de trabajo", dice.

Mandomedia coincide, pues el test es solo una inferencia. "Las personas son más que la suma de competencias, también existen las motivaciones, valores, expectativas y experiencias".



Nuevas medidas han debido tomar algunos evaluadores para combatir las facilidades que da internet a los entrevistados.

MI PRIMER TRABAJO

TENÍA GANAS DE NAVEGAR

Y conocer el mundo, pero no poseía ni un peso para comprar un láser ni para viajar seguido a Viña, así que me ofrecí como instructor de vela. Limpie botes, los armé, desarmé, enseñé, navegué, conocí lugares, mucha gente e historias.

GENERÉ UN VÍNCULO especial con el mar y el deporte náutico que me permitieron desarrollar amig-



CRISTIÁN MORENO, GERENTE GENERAL SALMÓN CHILE

tades que solo las conversaciones y vivencias en el mar otorgan. Recuerdo esas noches de navegación en donde el cielo se une con el mar y uno se siente. Lan poca cosa flotando, que la conexión con Dios te llega profundo.

UNA VEZ EN QUINTERO, ante el entusiasmo de los alumnos, olvidé poner los taponés a los botes. Me di cuenta cuando escuché gritos y vi

que estaban con los botes a flor de agua. Nos reímos mucho, pero fue una gran lección.

NAVEGANDO APRENDÍ que el esfuerzo y compromiso son siempre recompensados: tras años de pedir a mis padres que me compararan un bote, al ver mi entusiasmo y esfuerzo me lo regalaron. Con los años, tuve que venderlo para comprar la ropa de mi primera hija que venía en camino.

Las señales de un clima laboral negativo

Jefes que no transmiten claramente los objetivos y planes de la compañía, poca comunicación con los pares, falta de respeto y lealtad entre las personas, o incluso instalaciones físicas deficientes, pueden ser signos de un mal clima laboral. Benjamín Toselli, presidente ejecutivo de IT Hunter, advierte sobre la importancia de las condiciones materiales y las personales en la productividad de las empresas. Estimular a los empleados destacando sus logros, ocuparse de ellos más allá de la empresa, flexibilizar horarios y dar beneficios son claves. "Si no existe un buen clima, se está condenado al fracaso", dice el ejecutivo.

Los costos no contados de los feriados

15 días feriados legales, además de los domingos, hay en 2013 en Chile. Esto es un récord en los últimos cinco años.

US\$ 500 millones

le significa en pérdidas a la economía chilena un día feriado del calendario laboral, según cifras de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS).

0,5-1 punto del Producto Interno Bruto Mensual (PIB) es el costo estimado por cada día feriado.

100%

de recargo por día feriado trabajado deben pagar las empresas, señala el abogado Ignacio García, especialista en Derecho Laboral.

VON DER HEIDE

Building on People

Argentina - Brasil - Chile - México

Enfrentemos el desafío de transformar la visión del gerente tradicional en un líder inspirador y facilitador.

Acompañamos a través del **Coaching Ejecutivo** a las personas que quieren **gestionar su organización de una manera diferente.**

www.vonderheide.com

Teléfono (+562) 657 7777

NETINER facebook twitter YouTube LinkedIn