Nuestra Labor.

Mitigando los efectos de la contaminación
Con el objetivo de sensibilizar a los pobladores en los problemas medioambientales de su comunidad y convertirlos en protagonistas de las acciones para alcanzar el bienestar ambiental, la estudiante del Centro ULADECH Chimbote de la carrera profesional Educación Primaria, Gabriela Cárdenas Angulo, realizó una charla en el asentamiento humano de La Molina. La actividad fue parte del curso Derechos Humanos y Sociales.

Cultivando valores en los jóvenes y niños
"Cultivando los valores: querer es poder" se denominó la charla que se impartió a los jóvenes y niños del Hogar San Pedro, con la finalidad de rescatar lo importante que resulta tener una mejor calidad de vida para posteriormente aplicarla a la nueva generación, brindando tranquilidad moral a pesar de las adversidades que pueden presentarse en la vida. La exposición estuvo a cargo de Jazmín Aguirre Oliveros, estudiante de la carrera profesional de Administración del Centro ULADECH Chimbote y fue parte del curso Prácticas Operativas Justas.

Cultura de diálogo aliviar el hambre y la pobreza
Un estudiante de la carrera profesional de Educación Matemática, Física y Computación del Centro ULADECH Trujillo, impartió una charla a los miembros de la Iglesia Misión de Cristo del Perú de la urbanización Manuel Arévalo, con el objetivo de alentar a los vecinos a seguir trabajando en la promoción de una visión hacia el desarrollo y superación de la comunidad, tomando la iniciativa y dando alternativas de progreso y desarrollo en la lucha contra la pobreza. La estudiante responde al nombre de Nory Vallejos Ventura y realizó la actividad como parte del curso Desarrollo de la Sociedad III.

Departamento Académico de Responsabilidad Social DARES-ULADECH Católica

LA CLAVE | IDENTIFICAR LOS MODELOS DE INTERACCIÓN DISFUNCIONALES

La relación jefe-empleado: vital para el éxito de la organización

Investigaciones indican que la interacción que se tuvo en casa influye en el estilo de gestión.

CORTESÍA

Consejo imporante. El funcionamiento organizativo eficaz no es sólo cuestión de liderazgo sino también de madurez en los integrantes de una organización.

TERESA DEL PILAR GARCÍA GARCÍA
Programa Cultura Organizacional
ULADECH Católica

El funcionamiento de una organización depende de varios factores, pero quizás uno de los más influyentes y menos tomados en cuenta es el estilo de liderazgo de las personas que la componen, aspecto no muy tomado en cuenta por la alta gerencia al momento de elegir o promover a un trabajador para que ocupe un puesto de dirección.

Diversas investigaciones señalan que el estilo de gestión de un funcionario o directivo de una organización está muy influenciado por aspectos de su personalidad y las experiencias tempranas en el proceso de desarrollo evolutivo. Stierling ha realizado estudios sobre los modos de interacción entre padres-hijos. Estos modelos también se pueden observar en las organizaciones.

Uno de esos modelos es el de "ligazón", en el que los jefes ven el entorno como ominoso y hostil, y sólo confían en sus empleados escogidos. Esta visión del mundo genera la necesidad de proteger y controlar a aquellos empleados a quienes se siente más unido, por lo tanto creará, así, una camarilla de favoritos. A fin de ganar la sumisión y fidelidad de estos empleados, tenderá a satisfacer sus demandas y ninguna le parecerá excesiva. Los empleados tendrán que pagar por estas deferencias siendo leales y devotos hacia su jefe y no disentir nunca en temas de importancia.

Otro modelo de Stierling es el "modo de expulsión" o delegación. Aquí la responsabilidad del empleado es generar situaciones que "proporcione emociones" al jefe, principalmente por medio de su participación en acciones atrevidas y a menudo inaceptables en la organización. El empleado tiene que actuar como si esta misión fuera idea suya, pero su propósito real es servir los intereses políticos, fantasías o necesidades de autoestima del jefe. Si el empleado tiene éxito, el jefe se lleva la mayor parte del mérito; si el resultado es el fracaso, pagará las consecuencias.

Finalmente, está el "modo de expulsión". Aquí los ejecutivos de alto nivel consideran a sus empleados como molestias desechables. Hay varias razones para esta actitud: falta de interés en sus empleados y en las personas en general; viven en un mundo insular, cerrado en sí mismo. Solo cooperan con los jefes que consideran importantes para ellos política y estratégicamente. Este tipo de jefes o bien aman y atan al empleado leal o lo repudian sin piedad y por una ligera falta.

Identifique el problema

El primer paso para eliminar una interacción disfuncional es que el jefe y el empleado lleguen a ser conscientes de la existencia del problema. Los sentimientos de confusión, de ser diferente de los demás, de estar encerrado, de sufrir chantaje o la necesidad de rebelarse o escapar, pueden ser señal de que existe un ambiente disfuncional para la interacción.

Evita discutir con el jefe

Una de las formas de romper el circulo vicioso de la relación disfuncional parte por evitar tener una discusión o una confrontación entre jefe-empleado, por el contrario puede emplearse a una tercera persona para aclarar las cosas, para poner al descubierto la naturaleza destructiva del modo de relación existente.

PROYECCIÓN SOCIAL | PROMOVIENDO EL DERECHO A UN AMBIENTE SANO

Sembrando un ábol mitigamos los efectos de la contaminación

En un mundo globalizado, las universidades toman un papel importante y significativo en la vida social, promoviendo la práctica de valores, principios y la acción social a favor de la sociedad. La Universidad Católica "Los Ángeles" de Chimbote ha asumido ese reto y por ello ejecuta actividades de proyección social. La última fue la realizada por los estudiantes del I ciclo de la Escuela Profesional de Obstetricia, en la comunidad de Las Quintanas, sector San Luis, Nuevo Chimbote sobre el tema: medio ambiente sano y mitigación los efectos de la contaminación ambiental.

La actividad, realizada en el curso de Derechos Humanos y Sociales, se desarrolló en etapas: diagnóstico, planificación y ejecución. En la primera se entrevistó a 30 personas, averiguando que el 83.3% de la comunidad está contaminada y que el mayor agente contaminador es la basura doméstica y el segundo el dióxido de carbono. Asimismo, las personas escogieron como mejor forma de contrarrestar esta situación el sembrado de árboles, seguida de una charla a la comunidad y una jornada de limpieza. Finalmente, se realizó una charla a los vecinos y el sembrado de árboles.

Con la actividad se logró la participación activa del estudiante y la comunidad quedó satisfecha. (Mg. Nilda Marcelo Álvarez, docente de la ULADECH Católica, carrera profesional de Obstetricia)

CORTESÍA

Importante. Las estudiantes tuvieron la oportunidad de cambiar su entorno.