

FONDO DE EMPLEADOS WESCO S.A. - FEWSA

Viviana Albarracín - Javier Jiménez - David Tapiero Rozo

Administración de empresas

Nombre: Margaret Ávila Molina

Actualmente Gerente y representante legal del Fondo de Empleado Wesco (FEWSA), asesor fondo de empleados Falabella, ayudo a gestar el fondo de empleados de Home center, Jumbo entre otros.

Enfocada en prestar un servicio de excelente calidad y ayudar a las personas sin discriminar cargos ni niveles de jerarquía, siendo esta la razón de seguir trabajando en el sector Social y solidario

Experiencia en el Sector Solidario y Social desde 1986-actualidad

Profesión: Contadora



Entrevistador: ¿Cuáles son las habilidades necesarias para ser un líder exitoso?

Entrevistado: considero que en mi área me ha ido muy bien gracias al conocimiento y experiencia que he adquirido, uno no se debe quedar quieto, siempre debe estar preparándose, el conocimiento es clave, si uno va a asesorar, debe saber de las partes contables, legales, administrativas, esto hace que uno cumpla con los requisitos para asesorar, y en el tiempo se ve el crecimiento de las entidades que he formado y asesorado es muy satisfactorio.

Entrevistador: ¿Y en las habilidades de relaciones interpersonales?

Entrevistado: Deben ser muy buenas y deben ser todas, porque uno trata personal de todos los rangos y todos los cargos, tanto ejecutivos, dueños de empresas, aseadores, vigilantes entre otros. Porque en este sector solidario no tenemos discrepancias ni diferencias con el trato de las personas, porque es de servicio y de solidaridad

Entrevistador: ¿Qué tipo de líder se considera?

Entrevistado: Pienso que de una forma u otra todos somos líderes de nuestros asuntos, en el sector solidario es una cuestión que se lleva dentro, que le nace, si a uno no le gusta el tema no se va a volver líder, por eso uno debe tomar el tema como si fuera propio, para que con cada asesoría o negocio que se ejecute pueda ser el líder del proyecto para poder llevarlo a cabo satisfactoriamente.

Entrevistador: ¿Qué opina? frete a la siguiente proposición:

-El liderazgo es una posición o es una opción

Entrevistado: Pienso que todos podemos ser líderes, entonces el que no quiere ser líder es porque se crea obstáculos, el liderazgo es una posición.

Entrevistador: ¿Cuáles cree que son las principales habilidades para lograr el éxito en el sector solidario?

Entrevistado: Tener Claras unas políticas, tener definidos unos proyectos y unas ideas, y en cada entidad que se trabaja, saber a qué tipo de personas se dirige ese negocio, ejemplo si estoy en una entidad que vende libros y ofrezco otra cosa no tendré éxito,

Entrevistador: ¿Cómo define usted una persona exitosa?

Entrevistado: Una persona exitosa es completa, segura, sabe para dónde va, que quiere lo que hace y se apasiona.

Entrevistador: En el manejo de personal, ¿Cómo estudia el perfil y habilidades de cada colaborador?

Entrevistado: Creo que hoy en día se debe buscar el perfil que uno requiere, a veces uno quiere la experiencia para algunos casos, y resulta que esta se queda corta en algunos temas, pero estas personas son muy responsables con su trabajo, en cambio los jóvenes son muy habilidosos con la parte digital, entonces se debe buscar un equilibrio entre estos dos perfiles para que sean eficientes en cada cargo.

Entrevistador: ¿Cómo hacen para encontrar estas habilidades en cada persona?

Entrevistado: Por medio de una evaluación que está en la contratación, en donde se hace la entrevista, prueba psicotécnica, visita domiciliaria y prueba de conocimiento.

Entrevistador: ¿De esta manera existe un liderazgo entre los colaboradores?

Entrevistado: Si claro, pero en uno mismo también debe existir el liderazgo para poder guiar, evaluar, exigir, porque así estén las funciones asignadas, se debe hacer un seguimiento, para saber si el cargo está cumpliendo con los parámetros establecidos.



Entrevistador: ¿Considera que un buen liderazgo desde el cargo más impórtate de la organización hasta los cargos más operativos es un factor clave para el éxito? ¿Y qué impacto tiene?

Entrevistado. Tiene todo el impacto, porque el trabajo en equipo es fundamente en estas entidades, donde no se contrata mucha gente, todos deben trabajar en equipo, todos tiene que hacer una cadena de trabajo, y cada uno debe ser líder de su puesto.

Entrevistador: ¿Cómo se define en el sector solidario la empresa líder?

Entrevistado: Si se refiere a como una entidad es líder, en cómo es más competitivo y ocupa más espacio en el sector, cada una se debe evaluar de una manera distinta, pero en el sector Solidario se comparte el mismo logro,

que es dar beneficio a los asociados y sus familias.

Entrevistador: ¿Se presente una competencia en las entidades del Sector solidario?

Entrevistado: No hay competencia, porque si hay un fondo grande que puede conseguir muchos beneficios por la cantidad de asociados, también se puede dar que algunas entidades más pequeñas se unan, para conseguir los mismos beneficios de la grande, o los grandes comparten sus beneficios a las organizaciones pequeñas, esa es la solidaridad y así se genera una parte asociativa para generar beneficios

Este Sector solidario es muy bonito digamos que las empresas del sector solidario si tenemos una rentabilidad, que la dividimos en rentabilidad social y una rentabilidad financiera, la primera la

usamos para bienestar de los socios y sus familias por medio de detalles y eventos, y la segunda nos ayuda a soportar los gastos y costos de la entidad, está la conseguimos por medio de préstamos y líneas de crédito con unas tasas por debajo del mercado del sector bancario, lo cual para los asociados también representa un beneficio.