

 MIÉRCOLES, MARZO 19, 2025 3:00 A. M.

¿Se puede trabajar con un amigo sin sacrificar la amistad?: hay una regla de oro

El quiebre entre el preparador físico Marcelo Oyarzún y el DT Miguel Ramírez repuso el tema

"Puede ser un obstáculo sustantivo y un foco de problemas en la medida que a veces las personas no tienen claros los límites", dice sicólogo.

Una amistad de 34 años entre Marcelo Oyarzún y Miguel Ramírez -ambos campeones de la Libertadores con Colo Colo en 1991- terminó a fines del año pasado cuando el preparador físico dejó de pertenecer al cuerpo técnico de Deportes Iquique, que lidera el exdefensa apodado Cheíto. Ambos habían compartido camarines y trabajos en diversos clubes del balompié nacional, conformando una dupla en que la relación personal mutua representaba el principal soporte. El nexo laboral acabó en noviembre, mientras que en los meses posteriores esa amistad se diluyó hasta desaparecer, según contó Oyarzún.

Pese al amargo desenlace, por dónde se le mire, dicen los especialistas, es beneficioso tener amigotes en la pega, aunque hay matices y aspectos que pueden complicar estos lazos de complicidad y buenas conversaciones.

Ambiente positivo

"Tener amigos en el trabajo es un protector de salud mental muy importante", dice Andrea Mira, doctora en ciencias del desarrollo de la escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad Andrés Bello. Agrega que, de hecho, los ambientes positivos en el trabajo contemplan las relaciones personales cercanas. "Estas obviamente son de diferentes intensidades, puedes tener un amigo, otros que consideres buenos compañeros de trabajo, pero siempre será muy protector tener estos ambientes positivos y es relevante tener personas que consideres amigos porque pasan a ser parte de la red de apoyo".

Un ejemplo es qué sucede cuando hay eventos traumáticos. "Si te pasa algo

estresante en tu familia o el trabajo, tienes gente en la que puedes confiar, para contarles algo, y eso ayuda como parte de un proceso de regulación, como para volver a la calma", recalca.

Ese apoyo recibido en ciertas ocasiones, no quita que en otras haya problemas. "En cualquier contexto humano hay dificultades de interacción, como en la forma en que te comunican una instrucción. Eso puede generar molestia. Eso pasa porque confundimos la amistad con lo laboral y en nuestra cultura nos cuesta más diferenciarlo", agrega Mira.

Este planteamiento lo reafirma Luis Pino, director de la carrera Psicología de la Universidad de Las Américas, quien argumenta que "los vínculos amistosos y estrechos, si las personas tienen claras las reglas y los límites y, por sobre todo, son personas maduras, fortalecen la motivación, ayudan en el clima organizacional; incluso, ayudan en la comunicación y en la resolución de conflictos". La regla de oro, por tanto, es separar planos.

Si hay amistad previa o si se construye en el tiempo, comenta Pino, "puede ser un obstáculo sustantivo y un foco de problemas en la medida que a veces las personas no tienen claros los límites y eso es importante en todo tipo de liderazgo".

Somos o no somos

Darles continuidad a las amistades dentro del trabajo no debiera ser problemático, explica Daniela Sannino -directora de la escuela de Psicología de la Universidad del Alba-, "si las relaciones son manejadas adecuadamente. En tal sentido, es relevante que tengan y mantengan claridad de sus roles, vale decir, claridad de las responsabilidades y tareas asociadas a su puesto de trabajo, así como de los límites y las jerarquías laborales".

El escenario no cambia cuando la amistad es jerárquicamente asimétrica. "Perfectamente el jefe puede ser amigo de un subalterno, no tiene por qué dificultar el trabajo, siempre que estén claros los planos y la relación esté mediada por el pensamiento crítico, la honestidad, la transparencia y haya distinción de planos. El tema se complejiza cuando todos pensamos igual y no hay crítica", puntualiza Teresa Pérez, socióloga de la facultad de Humanidades de la Usach.

Un factor a considerar es el tipo de trabajo, como sucede por ejemplo en cargos en que la competencia es el combustible principal. "Hay ciertos climas laborales que no privilegian las relaciones humanas, probablemente porque no les interesa o no lo ven

como algo protector para su equipo. Independiente de que se trabaje por metas o por comisiones, un buen líder puede generar cohesión en su grupo. El nivel de estrés que genera gran parte del sueldo en comisiones, hace que se pierdan estos límites", recalca Mira, de la UNAB.

En lo cotidiano, refiere la académica, hay gestos que ayudan a conservar los lazos: "El compañero que da chocolates o anda con algo para el dolor de cabeza, esos pequeños gestos hacen que no te sientas solo en el espacio de trabajo, lo que aumenta la productividad y la satisfacción".

Tampoco cree que sea una amenaza la necesidad de charchar en horario laboral, algo muy cercano a sacar la vuelta. "Las pausas son necesarias para ser efectivo porque generan mayores capacidades cognitivas", asegura.

Autor(es):

—

El quiebre entre el preparador físico Marcelo Oyarzún y el DT Miguel Ramírez repuso el tema

¿Se puede trabajar con un amigo sin sacrificar la amistad?: hay una regla de oro

“Puede ser un obstáculo sustantivo y un foco de problemas en la medida que a veces las personas no tienen claros los límites”, dice sicólogo.

FABIÁN LLANCA

Una amistad de 34 años entre Marcelo Oyarzún y Miguel Ramírez -ambos campeones de la Libertadores con Colo Colo en 1991- terminó a fines del año pasado cuando el preparador físico dejó de pertenecer al cuerpo técnico de Deportes Iquique, que lidera el ex-defensa apodado Cheito.

Ambos habían compartido camarines y trabajos en diversos clubes del balompié nacional, conformando una dupla en que la relación personal mutua representaba el principal soporte. El nexo laboral acabó en noviembre, mientras que en los meses posteriores esa amistad se diluyó hasta desaparecer, según contó Oyarzún.

Pese al amargo desenlace, por dónde se le mire, dicen los especialistas, es beneficioso tener amigos en la pega, aunque hay matices y aspectos que pueden complicar estos lazos de complicidad y buenas conversaciones.

Ambiente positivo

“Tener amigos en el trabajo es un protector de salud mental muy importante”, dice Andrea Mira, doctora en ciencias del desarrollo de la escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad Andrés Bello. Agrega que, de hecho, los ambientes positivos en el trabajo contemplan las relaciones personales cercanas. “Estas obviamente son de diferentes intensidades, puedes tener un amigo, otros que consideres buenos compañeros de trabajo, pero siempre será muy protector tener estos ambientes positivos y es relevante tener personas que consideres amigos porque pasan a ser parte de la red de apoyo”.

Un ejemplo es qué sucede cuando hay eventos traumáticos. “Si te pasa algo estresante en tu familia o el trabajo, tienes gente en la que puedes confiar, para contarles algo, y eso ayuda como parte de un proceso de regulación, como para volver a la calma”, recalca.

Ese apoyo recibido en ciertas ocasiones, no quita que en otras haya problemas. “En cualquier contexto humano hay dificultades de interacción, como en la forma en que te comunican una instrucción. Eso puede generar molestia. Eso pasa porque

confundimos la amistad con lo laboral y en nuestra cultura nos cuesta más diferenciarlo”, agrega Mira.

Este planteamiento lo reafirma Luis Pino, director de la carrera Psicología de la Universidad de Las Américas, quien argumenta que “los vínculos amistosos y estrechos, si las personas tienen claras las reglas y los límites y, por sobre todo, son personas maduras, fortalecen la motivación,

ayudan en el clima organizacional; incluso, ayudan en la comunicación y en la resolución de conflictos”. La regla de oro, por tanto, es separar planos.

Si hay amistad previa o si se construye en el tiempo, comenta Pino, “puede ser un obstáculo sustantivo y un foco de problemas en la medida que a veces las personas no tienen claros los límites y eso es importante en todo tipo de liderazgo”.

Somos o no somos

Darles continuidad a las amistades dentro del trabajo no debiera ser problemático, explica Daniela Sanino -directora de la escuela de Psicología de la Universidad del Alba-, “si las relaciones son manejadas adecuadamente. En tal sentido, es relevante que tengan y mantengan claridad de sus roles, vale decir, claridad de las responsabilidades y tareas asociadas a su puesto de trabajo, así como de los límites y las jerarquías laborales”.

El escenario no cambia cuando la amistad es jerárquicamente asimétrica. “Perfectamente el jefe puede ser amigo de un subalterno, no tiene por qué dificultar el trabajo, siempre que estén claros los planos y la relación esté mediada por el pensamiento crítico, la honestidad, la transparencia y haya distinción de planos. El tema se complejiza cuando todos pensamos igual y no hay crítica”, propone Teresa Pérez, socióloga de la facultad de Humanidades de la Usach.

Un factor a considerar es el tipo de trabajo, como sucede por ejemplo en cargos en que la competencia es el combustible principal. “Hay ciertos climas laborales que no privilegian las relaciones humanas, probablemente porque no les interesa o no lo ven como algo protector para su equipo. Independiente de que se trabaje por metas o por comisiones, un buen líder puede generar cohesión en su grupo. El nivel de estrés que genera ganar parte del sueldo en comisiones hace que se pierdan estos límites”, recalca Mira, de la UNAB.

En lo cotidiano, refiere la académica, hay gestos que ayudan a conservar los lazos: “El compañero que da chocolates o anda con algo para el dolor de cabeza, esos pequeños gestos hacen que no te sientas solo en el espacio de trabajo, lo que aumenta la productividad y la satisfacción”.

Tampoco cree que sea una amenaza la necesidad de chacharear en horario laboral, algo muy cercano a sacar la vuelta. “Las pausas son necesarias para ser efectivo porque una pausa genera mayores capacidades cognitivas”, asegura.



El quiebre entre el preparador físico Marcelo Oyarzún y el DT Miguel Ramírez repuso el tema

¿Se puede trabajar con un amigo sin sacrificar la amistad?: hay una regla de oro

“Puede ser un obstáculo sustantivo y un foco de problemas en la medida que a veces las personas no tienen claros los límites”, dice sicólogo.

FABIÁN LLANCA

Una amistad de 34 años entre Marcelo Oyarzún y Miguel Ramírez -ambos campeones de la Libertadores con Colo Colo en 1991- terminó a fines del año pasado cuando el preparador físico dejó de pertenecer al cuerpo técnico de Deportes Iquique, que lidera el ex-defensa apodado Cheito.

Ambos habían compartido camarineros y trabajos en diversos clubes del balompié nacional, conformando una dupla en que la relación personal mutua representaba el principal soporte. El nexo laboral acabó en noviembre, mientras que en los meses posteriores esa amistad se diluyó hasta desaparecer, según contó Oyarzún.

Pese al amargo desenlace, por dónde se le mire, dicen los especialistas, es beneficioso tener amigos en la pega, aunque hay matices y aspectos que pueden complicar estos lazos de complicidad y buenas conversaciones.

Ambiente positivo

“Tener amigos en el trabajo es un protector de salud mental muy importante”, dice Andrea Mira, doctora en ciencias del desarrollo de la escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad Andrés Bello. Agrega que, de hecho, los ambientes positivos en el trabajo contemplan las relaciones personales cercanas. “Estas obviamente son de diferentes intensidades, puedes tener un amigo, otros que consideres buenos compañeros de trabajo, pero siempre será muy protector tener estos ambientes positivos y es relevante tener personas que consideres amigos porque pasan a ser parte de la red de apoyo”.

Un ejemplo es qué sucede cuando hay eventos traumáticos. “Si te pasa algo estresante en tu familia o el trabajo, tienes gente en la que puedes confiar, para contarles algo, y eso ayuda como parte de un proceso de regulación, como para volver a la calma”, recalca.

Ese apoyo recibido en ciertas ocasiones, no quita que en otras haya problemas. “En cualquier contexto humano hay dificultades de interacción, como en la forma en que te comunican una instrucción. Eso puede generar molestia. Eso pasa porque



confundimos la amistad con lo laboral y en nuestra cultura nos cuesta más diferenciarlo”, agrega Mira.

Este planteamiento lo reafirma Luis Pino, director de la carrera Psicología de la Universidad de Las Américas, quien argumenta que “los vínculos amistosos y estrechos, si las personas tienen claras las reglas y los límites y, por sobre todo, son personas maduras, fortalecen la motivación,

ayudan en el clima organizacional; incluso, ayudan en la comunicación y en la resolución de conflictos”. La regla de oro, por tanto, es separar planos.

Si hay amistad previa o si se construye en el tiempo, comenta Pino, “puede ser un obstáculo sustantivo y un foco de problemas en la medida que a veces las personas no tienen claros los límites y eso es importante en todo tipo de liderazgo”.

Somos o no somos

Darles continuidad a las amistades dentro del trabajo no debiera ser problemático, explica Daniela Sanino -directora de la escuela de Psicología de la Universidad del Alba-, “si las relaciones son manejadas adecuadamente. En tal sentido, es relevante que tengan y mantengan claridad de sus roles, vale decir, claridad de las responsabilidades y tareas asociadas a su puesto de trabajo, así como de los límites y las jerarquías laborales.”.

El escenario no cambia cuando la amistad es jerárquicamente asimétrica. “Perfectamente el jefe puede ser amigo de un subalterno, no tiene por qué dificultar el trabajo, siempre que estén claros los planos y la relación esté mediada por el pensamiento crítico, la honestidad, la transparencia y haya distinción de planos. El tema se complejiza cuando todos pensamos igual y no hay crítica”, propone Teresa Pérez, socióloga de la facultad de Humanidades de la Usach.

Un factor a considerar es el tipo de trabajo, como sucede por ejemplo en cargos en que la competencia es el combustible principal. “Hay ciertos climas laborales que no privilegian las relaciones humanas, probablemente porque no les interesa o no lo ven como algo protector para su equipo. Independiente de que se trabaje por metas o por comisiones, un buen líder puede generar cohesión en su grupo. El nivel de estrés que genera ganar parte del sueldo en comisiones hace que se pierdan estos límites”, recalca Mira, de la UNAB.

En lo cotidiano, refiere la académica, hay gestos que ayudan a conservar los lazos: “El compañero que da chocolates o anda con algo para el dolor de cabeza, esos pequeños gestos hacen que no te sientas solo en el espacio de trabajo, lo que aumenta la productividad y la satisfacción”.

Tampoco cree que sea una amenaza la necesidad de chacharear en horario laboral, algo muy cercano a sacar la vuelta. “Las pausas son necesarias para ser efectivo porque una pausa genera mayores capacidades cognitivas”, asegura.