



CIENCIA & EMPRESA EXCELENCIA SIN FRONTERAS



Este es un programa de la Universidad de La Frontera y El Mercurio, para promover la discusión pública sobre la formación de talento, desde la mirada de una universidad estatal y regional.

CAPITAL HUMANO INTEGRAL

¿Cuáles son las capacidades profesionales para la economía del futuro?

Universidad de La Frontera, empresas como Aguas Andinas y Grupo CAP, y la empresa líder en head hunting, Humanitas, cuentan su mirada para impulsar el talento del futuro.



El 40% de las empresas en Chile ven la falta de preparación de la fuerza laboral como una limitante de crecimiento, de acuerdo a un análisis de CORFO. Pero, ¿cómo generar un cambio en esa percepción? La respuesta parece estar en los profesionales STEM –capital humano especializado en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés–.

Las tecnologías avanzan cada día y con ello los requerimientos para los profesionales que liderarán las organizaciones del futuro están teniendo un cambio. Las cifras apuntan, por ejemplo, a que en 2020 en Europa se necesitarán más de un millón de profesionales ligados al área STEM.

Pero esa tendencia no solo se está dando en países desarrollados. Algunas compañías chilenas han vislumbrado la importancia que tendrán estos profesionales en los próximos años.

Así, por ejemplo, en Aguas Andinas crearon AGUASLAB, mientras en Grupo CAP han puesto en marcha la Academia de Liderazgo y Cultura Digital. Todo, para fortalecer las habilidades ligadas a STEM en sus colaboradores.

También Universidad de La Frontera ha visto la importancia de potenciar el desarrollo de las capacidades del futuro en sus estudiantes. Lo explica la directora del Nodo de Formación de la Macrofacultad de UFRO, Ivonne Gutiérrez, quien añade que en la casa de estudios tienen claro que se están formando ingenieros para un mundo distinto. “Los nuevos profesionales se enfrentarán a un entorno VUCA (por sus siglas en inglés: volátil, incierto, complejo y ambiguo) que demandará de ellos nuevas y diferentes competencias y talentos. Se requerirá entonces de una nueva casta de ingenieros de clase mundial, lo que está siendo desarrollado también en el Proyecto 2030, donde se ha elaborado el perfil del nuevo ingeniero”, afirma Gutiérrez.

Su visión coincide con la del Banco Mundial, que reconoce cuatro pilares de las futuras economías del conocimiento y donde el principal es el recurso humano “STEM”.

“Será este capital humano el que responderá a los futuros desafíos de la sociedad, como los problemas de agua, energía u otros. Por eso, la ciencia y la tecnología son claves para abordar el futuro”, menciona la directora del Nodo de Formación de la Macrofacultad de UFRO.

Para la socia fundadora de Humanitas/Cornerstone International Group, Alejandra Aranda, el mundo académico es un actor relevante sin el cual no se puede dar un salto cuántico en este sentido y generar el talento que las organizaciones requieren hoy para ser sostenibles en el tiempo. “En eso es clave generar instancias de acción entre el mundo público y privado que permitan el intercambio de experiencias y generen una simetría entre la oferta y la



Creemos mucho en los profesionales STEM y profesionales expertos con muchas habilidades blandas. El desafío para las empresas es atraerlos y retenerlos, siendo creativos para que los desafíos de la empresa los motiven a quedarse”.

Sandra Andreu,
directora de Desarrollo Sustentable de Aguas Andinas.



Estamos fortaleciendo las capacidades internas de ámbitos como innovación, digitalización y liderazgo adaptativo por medio de programas a la medida. De esta forma, buscamos potenciar las capacidades estratégicas del capital humano que liderará la CAP del futuro”.

María Elena Sanz,
gerente corporativo de Personas y Sustentabilidad de Grupo CAP.



Será este capital humano STEM el que responderá a los futuros desafíos de la sociedad, como los problemas de agua, de energía, u otros. Por eso, la ciencia y la tecnología serán claves en el futuro”.

Ivonne Gutiérrez,
directora del Nodo de Formación de la Macrofacultad UFRO.

sociólogo, pasando profesionales del área de salud, hasta un técnico especialista en la última tecnología”, señala Belén Conejeros, coordinadora general de IDEAFURO, instituto Interdisciplinario de Desarrollo de Universidad de La Frontera reconocido por su metodología Just Fail, para el pensamiento innovador en estudiantes y profesionales.

¿STEM?, SÍ, PERO CON HABILIDADES ADAPTATIVAS

Si bien los profesionales vinculados al análisis de la información, resolución de problemas y el manejo de nuevas tecnologías están tomando cada día mayor fuerza al interior de las organizaciones, el escenario global obliga a que también se desarrollen las habilidades adaptativas, relacionadas con comunicación, empatía, capacidad de trabajo en equipo, adaptación a los cambios y tener pensamiento crítico, entre otras.

Una investigación de la Universidad de Harvard indicó que el 85% del éxito en el desempeño de un profesional se debe al buen desarrollo de sus habilidades blandas. En esa misma línea, un estudio de la consultora inglesa Vitae, la principal firma a nivel mundial en apoyo al desarrollo de instituciones educativas para la formación de profesionales de excelencia, identificó los conocimientos, atributos y competencias de los profesionales exitosos, donde se incluían competencias más amplias, tales como habilidades de comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo.

De hecho, en Grupo CAP la Academia de Liderazgo también busca potenciar habilidades como pensamiento crítico y capacidad de análisis; innovación y mejora continua; visión estratégica; pensamiento digital; comunicación efectiva; liderazgo y trabajo en red.

“Este tipo de habilidades tienen un rol relevante, porque los profesionales deberán ser diversos, creativos, innovadores, interdisciplinarios, estar calificados y dotados no solo con un coeficiente intelectual sino además con un coeficiente emocional y una inteligencia digital”, dice la directora del Nodo de Formación de la Macrofacultad de UFRO, Ivonne Gutiérrez.

Los expertos prevén que el desafío para los próximos años será lograr una formación integral, donde convivan diversos tipos de capacidades.

“La revolución tecnológica actual está poniendo a prueba, y exige que dejemos de lado el conocimiento mecánico para desarrollar un nivel más alto de habilidades que integren lo teórico, lo práctico, lo relacional y lo intuitivo”, expresa Aranda (ver recuadro).

Otro desafío será lograr retener ese talento, expresa Sandra Andreu. “Creemos mucho en los profesionales STEM y profesionales expertos con muchas habilidades blandas. El desafío para las empresas es atraerlos y retenerlos, siendo creativos para que los desafíos de la empresa los motiven a quedarse”.

Fomentando las capacidades desde el colegio

Chile se ubica 36 entre 44 países en el desempeño en la prueba de ciencias PISA –programa de la OCDE que busca medir el rendimiento académico de estudiantes–. Ese resultado muestra las falencias en materia de STEM existentes en el país.

Pero no es la única cifra negativa. Menos del 25% de los jóvenes chilenos alcanza la alfabetización mínima en ciencias esperada a los 15 años. Ese panorama ha llevado a que diversas instituciones se involucren en los procesos formativos de los estudiantes en el país.

Así, Universidad de La Frontera ha tomado la iniciativa con el objetivo de potenciar en los docentes una enseñanza donde STEM cobre mayor relevancia.

De esa forma, en IDEAFURO han desarrollado distintos programas de formación STEM, donde, por ejemplo, se han vinculado con profesores de liceos en Temuco para fomentar

demanda, que es uno de los principales desafíos que el mercado laboral enfrenta actualmente”, dice.

TRANSFORMANDO LAS ORGANIZACIONES

“Para nosotros los profesionales STEM son indispensables para llevar adelante cambios relevantes en tres pilares: el modelo de servicio del futuro; la transformación digital de nuestra empresa y digitalización de nuestros procesos; y en innovación y personas”, menciona la directora de Desarrollo Sustentable de Aguas Andinas, Sandra Andreu.

Una visión que comparte la gerente corporativo de Personas y Sustentabilidad de Grupo CAP, María Elena Sanz. De hecho, la compañía desarrolló una Academia de Liderazgo y de Cultura Digital precisamente con el objetivo de potenciar las capacidades estratégicas de sus ejecutivos y colaboradores.

“En Grupo CAP creemos en la transformación permanente para enfrentar de la mejor forma posible los desafíos actuales. Así, estamos fortaleciendo las capacidades internas de ámbitos como innovación, digitalización y liderazgo adaptativo por medio de programas a la medida de

a través de ellos un mayor interés de los estudiantes en el área de las ciencias y la tecnología.

“También hemos ejecutado un proyecto CORFO que nos permitió diseñar la metodología JustFAIL, que redefine el concepto del Fallo a un Fallo inteligente. Básicamente, desafiamos al estudiante a que resuelva un problema aplicando algún conocimiento STEM, y que periódicamente vaya controlando sus avances”, explica la coordinadora general de IDEAFURO, Belén Conejeros.

Pero aún falta camino por recorrer. Desde el instituto IDEAFURO consideran que es clave comenzar a acercar las metodologías ligadas a STEM a la resolución de diversos problemas sociales, como el medio ambiente, la calidad de vida del adulto mayor, inclusión, entre otros. “Los problemas a resolver son cada vez más y, en ese punto, el desarrollo de STEM tiene mucho que aportar”, concluye Belén Conejeros.

lo que necesitamos como empresa. De esta forma, buscamos potenciar las capacidades estratégicas del capital humano que liderará la CAP del futuro, una empresa diversa, flexible y en constante evolución”, indica.

En el ámbito de la formación también hay otros requerimientos, como lograr que las capacidades STEM estén presentes en profesiones distintas a las ingenierías.

“La era Digital obligará a todas las empresas a incorporarse en lo tecnológico y digital. Eso repercutirá en que hay una necesidad de que todas las profesiones incorporen elementos STEM en su propuesta, desde un

Alejandra Aranda, socia fundadora de Humanitas/Cornerstone International Group

¿Cuáles son las habilidades que buscan las empresas “cazatalentos” en altos ejecutivos?



–¿Qué capacidades buscan en sus nuevos ejecutivos las grandes empresas?

Las empresas nacionales y las multinacionales que tienen presencia local han establecido estándares exigentes en lo que a talento se refiere. Las capacidades teóricas son higiénicas, lo que se pide hoy son las habilidades que no son “blandas” sino que requieren la integración y combinación de una serie de conocimientos para alcanzar niveles más altos de abstracción y pensamiento crítico.

La irrupción de nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial (IA) nos está poniendo a prueba, y exige que dejemos de lado el conocimiento mecánico para desarrollar un nivel más alto de habilidades que integran lo teórico, lo práctico, lo relacional y lo intuitivo. El escenario que enfrentan las organizaciones actualmente es especialmente desafiante por diversos factores, y uno de ellos es la irrupción de las nuevas tecnologías. Esto ha generado cambios profundos en la sociedad, en los consumidores y en la forma en que éstos se relacionan con las empresas.

–¿Qué valor tienen las habilidades STEM?

Su valor está en que integran conocimientos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, mediante lo cual los estudiantes aprenden a aplicar pensamiento crítico para la resolución de problemas. Eso es lo que aporta valor al talento y a la persona en un escenario en que la IA está en pleno proceso de desarrollo y reemplazando gran parte de las labores que antes hacían los humanos.

A eso hay que sumar otras habilidades que son clave para las organizaciones de

hoy: trabajo en equipo, comunicación, capacidad de análisis, creatividad e innovación.

Desde hace algunos años empezó la tendencia de buscar perfiles con las características antes descritas para altos cargos, especialmente en empresas multinacionales y en sectores como retail, banca y finanzas, telecomunicaciones y consumo masivo. Sin embargo, esto avanzó rápidamente y hoy es transversal a todas las organizaciones, tanto multinacionales como locales, independiente del sector productivo en el que se desempeñen.

Como ejemplo, estamos viendo un crecimiento importante en las búsquedas a nivel regional (Latam) y global de expertos en tecnología para la implementación de laboratorios internos de innovación, lo que responde a la necesidad de las empresas de adelantarse y responder a los cambios en los modelos de negocios que estamos viendo actualmente.

–¿Este tipo de habilidades están siendo requeridas en la alta gerencia?

No sólo desde la gerencia, sino desde los directores. Es desde arriba que estos temas deben permear hacia toda la organización.

En las gerencias generales y C-Suites adquiere especial relevancia, porque es desde donde se definen los grandes ejes que determinan el destino de la empresa. Casos como el de Comershop, UberEats y Rappi están cambiando los modelos de negocios y si estos cambios no son anticipados desde el board es difícil mantener el liderazgo, especialmente en sectores altamente competitivos.

