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

DIRECTORA DE EMPRESAS, VIVIANNE BLANLOT, Y VICERRECTORA DE PREGRADO DE UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA, ANA MORAGA, CRUZAN MIRADAS SOBRE EL TEMA:

Referentes de la academia y empresa plantean los desafíos de la diversidad en la gestión del talento

Contar con distintos perfiles en los comités directivos y planas ejecutivas de las organizaciones, permite interpretar y contactarse con las necesidades reales de los stakeholders en una sociedad compleja.

"Las empresas que prosperen serán las que se adapten a las exigencias de la sociedad"

Vivianne Blanlot,
Vicepresidenta de Icare, directora de Colbún y consejera del Consejo para la Transparencia.

—¿Por qué es tan relevante contar con perfiles diversos en los ámbitos ejecutivos y directivos de una compañía?

"En el mundo de hoy, los temas que importan a una empresa son variados, por lo tanto se requieren distintas experiencias y formaciones profesionales que se complementen entre sí. Por ejemplo, muchas veces para entender el posicionamiento de una empresa dentro de la sociedad, es necesario contar con personas que tengan alguna experiencia en comunicaciones e, incluso, ciencias políticas. También están todos los temas ambientales y de relación con las comunidades, donde evidentemente se requiere también experiencia y formación.

Entonces es importante que la diversidad esté presente no solo en los niveles ejecutivos, sino también en directorios, porque hay que tener una mirada amplia sobre los temas, donde no es solamente relevante ser expertos en la materia desde el punto de vista técnico".

—¿Cómo aporta a una mejor interpretación del entorno la presencia de mujeres, personas de regiones o de distintas nacionalidades al interior de una compañía?

"Ciertamente personas de regiones o de otras geografías aportan una mirada que no es la mirada centrista o centrífuga que se forma aquí en la gente que ha nacido y que ha vivido en Santiago toda su vida. Obviamente, una gran parte de la producción ocurre en regiones y en áreas que, aunque uno crea que Chile es uno solo, muchas veces presentan problemáticas diferentes, entonces personas que provienen de otros lugares tienen experiencia en eso. Respecto al tema de las mujeres, si bien yo siempre digo que tenemos los mismos derechos y obligaciones, no somos iguales que los hombres. Tenemos a veces maneras diferentes de afrontar los problemas. Obviamente, esto no es una tendencia absoluta, pero diría que en promedio tendemos a escuchar y empatizar más. Y esto muchas veces es positivo porque, incluso en reuniones, se requiere tener una buena evaluación o percepción de lo que está ocurriendo a veces a un nivel emocional".

"Personas de regiones o de otras geografías aportan una mirada que no es la mirada centrista que se forma en la gente que ha nacido y que ha vivido en Santiago toda su vida. Obviamente, una gran parte de la producción ocurre en regiones y en áreas que, aunque uno crea que Chile es uno solo, muchas veces presentan problemáticas diferentes."

—¿Cómo ve el escenario actual de las empresas chilenas en cuanto a la aceptación y promoción de la diversidad en sus equipos de trabajo?

"Yo diría que en las grandes empresas, en general, la diversidad es bien reducida. La proporción de mujeres es muy baja. En directorios se ha ido avanzando, pero todavía vemos que hay mucho por mejorar, tomando en cuenta que el 40% de los profesionales chilenos son mujeres. En cuanto a la incorporación femenina en diferentes rubros sí han habido avances. Sobre las personas con algún tipo de discapacidad, creo que el avance ha sido bastante modesto, aun cuando varias empresas ya cuentan actualmente con programas para generar nuevos empleos para este grupo específico, además de crear conciencia sobre esta problemática en todo el nivel de la compañía.

En el caso de la minería, hay una incorporación mucho más potente de personas de regiones. También Colbún está comparativamente bien en este punto, puesto que se han ido incorporando ejecutivos de fuera de Chile y ya contamos con cuatro mujeres en el directorio. En Icare cada vez más mujeres se están distinguiendo y eso tiene que ver con sus propias capacidades y aptitudes. En muchos casos, esto no es tan notorio, porque las mujeres que son visibles aún son pocas. Y no es que no existan, sino que a veces es más difícil que se muestren, porque tienden a markettearse menos que los hombres.

También en Icare se está haciendo un esfuerzo, impulsado por el mismo directorio, para buscar que más mujeres participen de las actividades que realizamos. En los círculos de Icare hay una proporción del orden del 25% de mujeres, donde se debaten diversas temáticas relevantes para las compañías.

Por otro lado, vemos que en las pequeñas empresas han incursionado muchas mujeres como emprendedoras. La diversidad en ese sentido se vive día a día en las Pyme, sobre todo en las familiares. En grandes empresas se requieren más avances, aunque obviamente hay excepciones. Las empresas que prosperen serán las que se adapten a las exigencias de la sociedad diversa del mañana".

—A su juicio, ¿cómo serán las empresas del futuro?

"Tendremos en general una mayor variedad profesional, de eso no tengo ninguna duda. Es algo que está ocurriendo. En general, las empresas estarán cada vez más obligadas a insertarse en el marco social en el que existen y tendrán que tener mucha más claridad de ese entorno. Ya no podrán ser solo una parte de la película, sino que la película completa".

"En la diversidad de los equipos de trabajo está la clave de la innovación"

Ana Moraga,
Vicerrectora de Pregrado de la Universidad de La Frontera (UFRO).

—¿Por qué la diversidad es un valor fundamental para la Universidad de La Frontera?

"Como universidad pública y estatal de La Araucanía, somos una comunidad de aprendizaje en la que la valoración de la diversidad es parte constituyente de nuestra misión institucional.

Hacemos nuestro el llamado de la sociedad a formar personas propiciando la responsabilidad social como sello distintivo de su quehacer profesional, lo que institucionalmente nos implica hacernos cargo de que los tránsitos formativos de nuestros estudiantes no solo se enfoquen en el rol individual del futuro profesional, sino también en motivar su articulación con otros para la consecución del bien común".

—¿Cómo se plasma la diversidad en el "ser" y "hacer" de la universidad?

"Nuestra universidad ha ido construyendo no solo su proyecto institucional, sino también su identidad sobre la valoración de la diversidad.

Más allá de la centralidad que el tema ha ido adquiriendo en los últimos años, nuestra universidad se ha ido configurando con la concurrencia de diferentes miradas y, por tanto, hemos integrado de forma natural una cultura de respeto y valoración de las diferencias.

De hecho, en nuestra esencia abrazamos la frase 'tradición y cambio', una expresión que da cuenta de que estamos hechos de miradas diversas que dialogan y se ponen de acuerdo para el desarrollo de un proyecto universitario público y regional".

—¿Cómo forman a sus estudiantes en el ámbito de la diversidad? ¿Qué tipo de programas existen?

"La política de formación profesional de la Universidad de La Frontera entrega claras orientaciones para favorecer el desarrollo de competencias genéricas que forman parte relevante del currículum de nuestras carreras, y que pone especial énfasis en la formación de personas y profesionales integrales que aprecian la diversidad y que se enriquecen con ella.

En ese marco, hemos favorecido la creación de programas que hacen realidad este compromiso formativo con la diversidad, destacando el Programa de Responsabilidad Social en el Pregrado, que conecta a nuestros estudiantes con diferentes realidades socioculturales, a través de la metodología 'aprendizaje + servicio'.

Esta experiencia ha dado resultados significativos en la formación de un perfil de titulados socialmente responsables y que está siendo reconocido por los estudiantes como un aporte importante a sus procesos formativos.

Otra iniciativa en esta línea, la constituye el programa RUPU, dependiente de la Dirección de Desarrollo Estudiantil que, entre otros objetivos, ha contribuido a propiciar una política institucional en torno a los estudiantes mapuches e incorporar nuevas acciones tendientes a promover la equidad, la sensibilidad transcultural, el diálogo intercultural y la atención a la diversidad.

Por otra parte, la universidad hace importantes esfuerzos para que nuestros estudiantes puedan conocer y relacionarse con distintas culturas a nivel global, promoviendo la movilidad de nuestros estudiantes hacia el extranjero y a otras regiones de nuestro país; y abriendo las puertas de nuestra universidad para que estudiantes extranjeros vivan y nutran nuestra experiencia de aprendizaje multicultural".

"Asistimos a un cambio en la composición de la realidad sociocultural que se caracteriza por su complejidad, pero a la vez encierra la riqueza que aporta la diversidad, permitiendo que surjan espacios más creativos, innovadores y de mayor flexibilidad y respeto."

—¿Cómo la diversidad puede transformarse en un valor para el hacer cotidiano de empresas y organizaciones?

"El gran desafío social del siglo XXI es aprender a convivir con la diferencia y ello es válido también para los contextos organizacionales y empresariales.

Asistimos a un cambio en la composición de la realidad sociocultural que se caracteriza por su complejidad, pero a la vez encierra la riqueza que aporta la diversidad, permitiendo que surjan espacios más creativos, innovadores y de mayor flexibilidad y respeto.

Acostumbrarnos a convivir con distintos puntos de vista que enriquecen la toma de decisiones y aportan valor a todos los procesos que constituyen el quehacer de las organizaciones".

—¿La diversidad puede convertirse en ventaja competitiva? ¿Por qué?

"Los perfiles laborales de una organización o empresa son, en la actualidad, una fuente de ventaja competitiva cada vez más clave. Si en algún momento de la evolución empresarial, la homogeneidad fue la respuesta a la eficacia, hoy entendemos que precisamente en la diversidad de los equipos de trabajo está la clave de la innovación, la creatividad y la conexión con el entorno que esa empresa o institución busca atender y satisfacer".