EXCELENCIA SIN FRONTERAS

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.

CONCLUSIONES DE LA SERIE EXCELENCIA SIN FRONTERAS:

¿Cuáles son las capacidades profesionales que se requerirán en la economía del futuro?

Lograr que los jóvenes estén preparados para un futuro que requerirá nuevas y distintas habilidades será un deber para sobrevivir en la economía que viene. Por ello, la Universidad de La Frontera tomó el desafío de reunir y promover conocimiento estratégico para el desarrollo de talento –desde su rol como universidad pública y regional, formadora de capital humano de excelencia– y poner en el centro de la discusión las temáticas del futuro del trabajo, invitando para ello a las diferentes organizaciones y empresas referentes en cada una de esas temáticas.

Estas son algunas de las conclusiones que recabadas durante el desarrollo del programa de contenidos.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL: EL NUEVO ROL DE RECURSOS HUMANOS

"El desafío principal de las universidades es preparar a los jóvenes para desenvolverse y ser productivos en una sociedad digitalizada, que conlleva nuevas formas de relacionarnos, aprender y trabajar", menciona el director del Instituto de Informática Educativa de Universidad de La Frontera, Juan Enrique Hinostroza. Esto, en un contexto donde las empresas están viviendo una transformación hacia la digitalización de sus procesos, lo que requiere nuevas capacidades y formas de trabajar.

El nuevo contexto y la transformación digital, están generando una reinvención de los departamentos de RR.HH., poniendo la gestión de talento en el centro estratégico de las organizaciones como impulsor de estos cambios. Ello, pues en un mundo hipertecnologizado serán las personas la mayor ventaja competitiva de las organizaciones.

"El capital humano que hoy requieren las empresas tiene que ser relevante con lo que estamos viviendo mundialmente, y no limitarse a desarrollar habilidades y capacidades técnicas -como tradicionalmente lo hacían las universidades-, sino que impulsar a los estudiantes a tener una nueva manera de pensar y a desarrollar en ellos otras competencias", explica Mónica Tobar, vicepresidenta de RR.HH. de Walmart.

Ante esto, las empresas deben agilizar el desarrollo de la fuerza laboral del futuro, acelerando la capacitación de su gente y rediseñando los ambientes laborales.

"Con esos elementos, las empresas podrán impulsar las habilidades de sus trabajadores. De esa forma, generarán valor para sus negocios, con mayor productividad y retención de talentos", según Rodrigo González, presidente de Accenture.

Agrega que "las nuevas tecnologías están cambiando la forma en que funciona el mercado y la sociedad en general y por eso las empresas, los gobiernos y las universidades, cumplen un rol fundamental en la capacitación de las personas en habilidades que serán necesarias en este nuevo mundo laboral, donde el trabajo conjunto entre máquinas y humanos será una realidad diaria".

Universidad de La Frontera reconoció a las empresas referentes en la gestión del talento del futuro.

"El mundo actual exige profesionales que no solo sean de excelencia académica, sino también capaces de enfrentar el mundo de forma holística, sabiendo que tiene más de una realidad".

Sergio Bravo,
Rector UFRO

"Las nuevas tecnologías están cambiando la forma en que funciona el mercado y la sociedad en general. Por eso, las empresas, los gobiernos y las universidades, cumplen un rol fundamental en la capacitación de las personas en habilidades que serán necesarias en este nuevo mundo laboral".

Rodrigo González,
Presidente de Accenture.

"El capital humano que hoy requieren las empresas no debe limitarse a desarrollar habilidades y capacidades técnicas, sino que impulsar a los estudiantes a tener una nueva manera de pensar y a desarrollar en ellos otras competencias".

Mónica Tobar,
Vicepresidenta de RR.HH de Walmart.

"La innovación es un motor que acelera resultados y debe tener un propósito declarado en la estrategia de la compañía, se requiere de colaboración activa y mucho trabajo en equipo".

Alejandro Rehbein,
Gerente de Procesos e Innovación de Transelec.

INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

En un contexto donde en las próximas décadas varios millones de empleos se automatizarán, uno de los mayores desafíos de las empresas y organizaciones chilenas es cómo transformar el talento para la innovación, pues no hay tiempo para dudas; es innovar o morir.

"Estamos convencidos de que la innovación, para que sea efectiva en la empresa, debe estar sistematizada, ser parte de un proceso permanente, y con una estrategia clara para desarrollar una cultura interna pro-innovación. No sirven ni son sostenibles los esfuerzos aislados; la innovación es un motor que acelera resultados y debe tener un propósito declarado en la estrategia de la compañía, se requiere de colaboración activa y mucho trabajo en equipo", menciona el gerente de Procesos e Innovación de Transelec, Alejandro Rehbein.

Empresas y academia coinciden en que no es posible innovar sin un propósito. Además los profesionales deberán aprender a gestionar la incertidumbre, soltar las certezas, darse la oportunidad de probar soluciones distintas y estar dispuestos a fallar.

Lo dice el vicerrector de Investigación y Postgrado de la UFRO, Eduardo Hebel. "La innovación es una actitud, una forma de ver la vida y de cómo buscar soluciones frente a los problemas. En ese sentido, es importante que las organizaciones y los profesionales valoren esta mirada, que sepan que el aprendizaje es permanente, que aprendan a soltar las certezas, para recuperar la curiosidad y explorar nuevas respuestas. Significa darse la oportunidad de probar soluciones distintas y estar dispuestos, incluso, a fallar".

"Se busca potenciar la creatividad y, con ella, la capacidad de desafiarse y pensar 'fuera de la caja'. La idea es ver cosas que en un régimen normal probablemente no veríamos", explica Rehbein de Transelec.

LIDERAZGO ADAPTATIVO

Actualmente, varias organizaciones y empresas están comenzando a abordar el liderazgo adaptativo de ejecutivos y autoridades, como uno de los desafíos estructurales para el desarrollo y la competitividad de las instituciones chilenas.

De hecho, en Chile, este es un camino que recién empieza a ser transitado. Un estudio realizado por Virtus Partners el año pasado con el objetivo de buscar fortalezas y debilidades de los ejecutivos –que analizó a ejecutivos de primera y segunda línea de Chile y la región–, reveló que los líderes nacionales tienen altas competencias en lo relacionado al negocio: resultados, foco, cumplimiento de metas, dominio técnico, planificación y seguimiento. Sin embargo, en las "habilidades blandas" son menos exitosos.

"El mundo actual exige profesionales que no solo sean de excelencia académica, sino también enfrenten el mundo de forma holística, sabiendo que tiene más de una realidad, lo que requiere aprender nuevas capacidades", explica el rector de la UFRO, Sergio Bravo.

Fundamental se torna desarrollar estas habilidades en los estudiantes. En palabras de la investigadora de comportamiento organizacional y académica UFRO, Carolina González, "deben poseer una sólida formación profesional, una fuerte orientación hacia la adaptación y la innovación, excelentes habilidades de motivación y comunicación, y un sustento valórico y ético profundo, que acompañe permanentemente su proceso de toma de decisiones".

Además, "nuestros líderes precisan conocimientos técnicos, pero también habilidades como colaboración, pensamiento sistémico, gestión de equipos diversos, creatividad, visión estratégica, conciencia social y competencias digitales", agrega la gerente de Personas y Sustentabilidad de Grupo CAP, María Elena Sanz.

"La gran diferencia entre un profesional bueno y una brillante son las habilidades blandas, que es todo lo que tiene que ver con las relaciones interpersonales. Un técnico que maneje un área no es difícil de conseguir, pero sí alguien que pueda desarrollar la gente y empoderarla", indica el presidente ejecutivo de Nestlé, Pablo Devoto.

Y agrega que una de las cualidades que más busca en los colaboradores es la transparencia. "Gente que pueda decir realmente lo que piensa, que pueda proponer, que tenga una actitud positiva".

"Quienes egresan enfrentan un mundo complejo, en el que su capacidad de adaptación e innovación jugarán un rol fundamental. Por esto, además de estar bien preparados en conocimientos y habilidades concretas, se debe cultivar el interés y la capacidad de analizar de manera crítica para seguir aprendiendo y desarrollándose", concluye Carolina González de UFRO.

EDUCANDO EN DIVERSIDAD Y MULTICULTURALIDAD

Una empresa debe constantemente ofrecer nuevos productos y servicios, innovar y estar permanentemente atenta a los cambios que se producen en un mundo cada vez más complejo. ¿Cómo hacerlo si no existe diversidad que sea representativa de lo que sus stakeholders piensan, creen o quieren?

Frente a un escenario competitivo el recurso de las organizaciones son las personas. "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", explica la vicerrectora de Pregrado de la UFRO, Ana Moraga.

"Frente a un escenario competitivo, nuestro recurso son las personas. Sin diversidad no se innovará. La homogeneización vuelve insostenible el negocio en el tiempo", afirma el gerente de Recursos Humanos y Organización de Enel Américas y Enel Chile, Alain Rosolino.

Sin embargo, no solo se trata de incorporar personas y equipos diversos a las plantillas, sino también ser capaces de gestionar el talento, aprovechando las diferencias y convirtiéndolas en una ventaja competitiva.

Así lo ha entendido la academia, pues como lo explica Ana Moraga, "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".

La conformación de equipos multiculturales generan en las compañías este espacio inclusivo para compartir experiencias, además de permitir la búsqueda conjunta de nuevas formas de resolver problemas.

A juicio de los entendidos, los espacios diversos entregan la posibilidad de aprender de los otros y conocer sus formas de entender la vida. Pues, incorporar perfiles de diversas culturas aporta riqueza a una organización. Al hacer esto, las compañías tendrán más caminos posibles de desarrollo, a la vez que entrega diversos ejemplos de liderazgo a sus colaboradores.

Ya que, como explica el gerente de RRHH de Argentina, Chile, Colombia y Perú de PageGroup, Juan Ignacio Silva, "las compañías que consideran perfiles multiculturales aumentan su competitividad y capacidad de adaptación, sobre todo en un contexto de constantes cambios impulsados, en gran medida, por la disrupción digital o transformación digital".

"Se debe comprender que en un mundo globalizado no hay una nacionalidad específica que tenga que ser requerida, sino que las empresas podrán distinguirse de su competencia si logran atraer, retener, desarrollar y potenciar esta diversidad como clave competitiva", afirma Silva.