

NEWSLETTER OTIC PROFORMA



OTIC
PROFORMA
Gestionando Personas

ÁGORAS

**LA PLATAFORMA MÁS COMPLETA PARA
LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

JOSE LUIS FIGUEROA

**¿CÓMO PREPARARNOS PARA EL
MERCADO LABORAL DEL FUTURO?**

MAURICIO CAMPOS BÓRQUEZ

**LA MOTIVACIÓN UN FACTOR
PARA EL ÉXITO**

SERGIO VALENCIA GANA

**DESAFÍO PARA LOS LÍDERES DEL
SIGLO XXI**

**JAIME OLAVARRIA ASTUDILLO
JEANNETE SOTO MIRANDA**

EL KNOW-HOW VIRTUAL Y LA PANDEMIA

RECURSOS HUMANOS Y CAPACITACIÓN EN PANDEMIA

NEWSLETTER

OTIC PROFORMA



PÁG.
3 **ÁGORAS**
LA PLATAFORMA MÁS COMPLETA
PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

PÁG.
4 **JOSÉ LUIS FIGUEROA**
CÓMO PREPARARNOS PARA EL MERCADO
LABORAL DEL FUTURO

PÁG.
6 **NATALIA MUÑOZ - ANDREA SANTANA**
LA OPORTUNIDAD DE RE-INVENTARNOS
POST PANDEMIA

PÁG.
9 **MARION COFRÉ SOTO - VIRNA APABLAZA OPAZO**
¿COMO ENFRENTAR UNA BÚSQUEDA
LABORAL EN EL CONTEXTO ACTUAL?

PÁG.
11 **MAURICIO CAMPOS BÓRQUEZ**
LA MOTIVACIÓN UN FACTOR PARA EL
ÉXITO

PÁG.
15 **RICARDO CAMPOS ZAPATA**
CAMBIO CONSTANTE: OPORTUNIDADES
PARA EL ELEARNING (ONLINE).

PÁG.
17 **NATALIA CATALÁN**
EL PRINCIPIO DE LA JERARQUÍA EL GRAN
DESAFÍO PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

PÁG.
18 **SERGIO VALENCIA GANA**
DESAFÍO PARA LOS LÍDERES DEL SIGLO XXI

PÁG.
20 **JAIME OLAVARRIA ASTUDILLO - JEANNETE SOTO MIRANDA**
EL KNOW-HOW VIRTUAL Y LA PANDEMIA

Sumario

Presidente Ejecutivo
MICHEL FAURE B.

Gerente General
FABIOLA MUÑOZ V.

Equipo de Comunicaciones

Gerente de Nuevos Negocios
y Comunicaciones:
CLAUDIO MUÑOZ R.

Redacción y Textos:
VIVIANA MORA C.

Diseño y Diagramación
FERNANDO PÉREZ R.
Gestor de Medios y Branding

Colaboración de:
MILKA GALAZ SALAZAR
ALEXIS FUENTEALBA

Dirección:
Los Leones # 668. Providencia
Santiago de Chile
WWW.PROFORMA.CL



OTIC PROFORMA desarrollo hace 10 años atrás una plataforma llamada SICAPNET que tiene las herramientas y tecnologías necesarias para la gestión y capacitación de nuestros clientes.



Actualmente existe un amplio abanico de servicios para que las empresas puedan entregar información con respecto a capacitación y/o visualizar sus cartolas, sin embargo, estas necesidades se han multiplicado en la presentación de nuevas capacitaciones por lo que se hizo necesario crear una nueva plataforma más amplia para la entrega de nuevos servicios.

Por lo que el 2019 se hizo un análisis de la plataforma SICAPNET y comenzar una nueva plataforma que pudiera suplir los problemas que se estaban presentando al tener diferentes portales para cada caso. Lo anteriormente expuesto y observando que las necesidades de nuestros asociados van en aumento, principalmente del Clúster de la minería, es que se determinó desarrollar una nueva plataforma y para ello tenemos a favor todas las herramientas y beneficios tecnológicos que hoy en día existen y que tuviera visualmente la riqueza que ofrecen los distintos navegadores y finalmente cumplir con lo que nuestros clientes demandan.

Características que debía tener esta nueva plataforma y 3 grandes pilares pensados en el usuario:

- **Responsiva, es decir funcionar en cualquier dispositivo y con cualquier navegador.**
- **Servicio de un nuevo diseño que tenga la capacidad de integrar todas las necesidades que pueda tener una empresa sin cambiarse a otro portal.**
- **Incorporar el mundo Business Intelligence.**

El mundo B.I y las necesidades del usuario lleva a hacer un cambio estructural de plataformas y desarrollar AGORAS con un concepto totalmente diferente pero siempre manteniendo el espíritu de SICAPNET en términos de servicios.

Lo que ahora es una realidad AGORAS como una plataforma de alta tecnología donde nuestros usuarios pueden acceder a la información que ellos necesitan en tiempo real, otro beneficio de esta nueva plataforma es dar visibilidad a todos nuestros usuarios, entregando informes elegantes, gráficos en línea, descargar archivos y que a su vez puedan utilizarlos en sus presentaciones al exponer su gestión.





¿CÓMO PREPARARNOS PARA EL MERCADO LABORAL DEL FUTURO?

NUEVO MERCADO LABORAL

El mundo se está convirtiendo en un lugar caótico, complejo y más rápido que nunca para los profesionales del siglo XXI y, por lo tanto, permanecer actualizado no es una tarea fácil.

La tecnología continuará interrumpiendo el lugar de trabajo, obligando a las empresas e instituciones a rediseñar los puestos laborales y las funciones que se desempeñan una y otra vez, a medida que la automatización cambia los requisitos de habilidades y conocimientos.

AUTOMATIZACIÓN DEL EMPLEO LABORAL

Según la Universidad de Oxford, el 47% de los empleos, podría desaparecer en los próximos 15 o 20 años por la automatización, según un estudio publicado por dos investigadores de la Universidad de Oxford, Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, en 2013. Las causas principales de la potencial desaparición se vinculan con tareas rutinarias, fácilmente reemplazables por la inteligencia artificial, robots y/o programas de computación que analizan, procesan y proyectan datos mejor que nosotros, los humanos. Bajo esta hipótesis,

los trabajos que permanezcan serán aquellos que son difíciles de estandarizar y explicar. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) calculan que hasta 2030 el cambio tecnológico eliminará 1% o 2% de los puestos de trabajo en América Latina.

UN TÍTULO NO ES SUFICIENTE

Se ha ido demostrando que el aprendizaje no termina con un título universitario o con el éxito de un proyecto, sino que se debe mantener la inquietud de continuar formándose para toda la vida. (Lifelong Learning) Tomar conciencia de ello es el primer paso para promover un crecimiento individual, colectivo y organizacional basado en la formación continua y los avances exponenciales de la tecnología.

Durante el Foro Económico Mundial 2020, se ha presentado la “Reskilling and Upskilling Revolution” que son iniciativas para proporcionar las habilidades necesarias para más de 1 billón de trabajadores que ocuparan sus posiciones a partir de 2030. El objetivo es dotar a los trabajadores del futuro de las habilidades y

competencias que serán necesarias para desempeñar el trabajo en el futuro.

Según el último informe de LinkedIn 2020, por primera vez este año, Blockchain no solo se ubicó en la lista de las principales habilidades, sino que la encabezó, destacando una creciente conciencia y demanda de las aplicaciones más amplias de esta habilidad.

Según el informe Jobs of Tomorrow del Forum4 2020, habrá una rápida afluencia de roles a la vanguardia de la economía de datos e inteligencia artificial, así como nuevos roles en ingeniería, computación en la nube y desarrollo de productos. Estos trabajos necesitan talento con habilidades relevantes y lo que es más importante, estas habilidades pueden ser aprendidas incluso por quienes no tienen títulos universitarios.

HABILIDADES BLANDAS MÁS REQUERIDAS

El último informe de LinkedIn 2020, “habilidades blandas son las habilidades interpersonales esenciales que hacen o deshacen nuestra capacidad para hacer las cosas en nuestros trabajos actuales y aprovechar nuevas oportunidades en el futuro”. Curiosamente, el futuro del trabajo no solo se tratará de habilidades duras; se tratará de habilidades laborales holísticas. Cuando se trata de habilidades, los empleadores buscan más que solo habilidades técnicas u orientadas a tareas.

Las empresas quieren personas con una formación integral y balanceada con una mirada especial en los detalles, habilidades creativas para la resolución



José Luis Figueroa Franelich

Ph.D. (c) en Ciencias de Empresas, Universidad de Zaragoza; Master of Business Administration M.B.A., Universidad Europea de Madrid; Diplomado en Control y Gestión e Ingeniero Comercial

de problemas, una mentalidad colaborativa y la capacidad de lidiar con la ambigüedad y la complejidad.

RESUMEN EJECUTIVO

Hace diez años, los departamentos de Recursos Humanos ponían foco fundamentalmente en habilidades técnicas, mientras hoy toman relevancia competencias digitales y habilidades tales como flexibilidad, resiliencia, empatía, aprendizaje continuo, innovación, creatividad y capacidad de cambiar. El liderazgo tiene un papel fundamental que desempeñar. En un sector como la tecnología que ha prosperado a través de un crecimiento relativamente desenfrenado, los líderes tendrán que dar un paso adelante para cambiar el curso actual de las prácticas empresariales y de gobernanza. Cada vez se pide a las empresas que desempeñe un papel de liderazgo en la lucha contra los desafíos sociales expresados a través de nuevas expectativas de los clientes, los empleados y los responsables políticos. El Barómetro de Confianza Edelman 2020 destaca que, el liderazgo tiene un papel fundamental que desempeñar.



LA OPORTUNIDAD DE RE-INVENTARNOS POST PANDEMIA

Es habitual escuchar decir que las crisis representan oportunidades, pero también escenarios de incertidumbre. La actual pandemia y todos los devastadores efectos que ha causado, tanto a nivel sanitario, económico como laboral, representan también oportunidades que se deben identificar para transformarlas en realidad.

La incertidumbre, no obstante, afecta las expectativas de todos los actores del mercado y en este sentido es fundamental que la empresa pueda evaluar todos sus escenarios para traer calma y estabilidad a todos los grupos de interés que le rodean; accionistas, empleados, clientes, consumidores, acreedores y comunidad.

El rol de las gerencias es entregar señales de tranquilidad, sostenibilidad, seguridad y estabilidad tanto al mercado como a sus colaboradores, de modo que las expectativas en cuanto a su desempeño en escenarios de incertidumbre no impacten negativamente al valor de la empresa.

La invitación es a reflexionar acerca de los desafíos que tienen las organizaciones, ahora y en el futuro cercano, visualizando una “nueva normalidad”, una nueva forma de hacer las cosas. Cuándo volvamos a encontrarnos en nuestras organizaciones, ¿volveremos a hacer las cosas como antes o mantendremos las improvisaciones realizadas? Es aquí donde planteamos que existe una gran oportunidad.



OCÉANO ASESORES

LA MEJOR ESTRATEGIA DE NAVEGACIÓN EMPRESARIAL

Ligado a lo anterior, es importante evaluar constantemente el apalancamiento operacional y financiero para reducir el riesgo, así como el mix de ventas de la empresa para ir generando valor, diferenciación, diversificación, fidelización, calidad de servicio, etc.

Es importante contar con las herramientas de control gestión adecuadas que permitan medir el desempeño de la empresa en tiempo real para poder tomar las mejores decisiones de navegación empresarial, especialmente en tiempos de incertidumbre. La información de calidad, oportuna y útil permite tomar decisiones que minimicen el riesgo y no afecten el valor de la empresa.

Siempre se habla en las organizaciones que hay desorden o que todo se puede hacer de un modo mejor, es ahora el momento entonces de trabajar y pensar en esas “mejores formas” de hacer las cosas, generar y formalizar procesos de negocios, definir nuevas reglas y controles en la ejecución de tareas, en nuevas formas de dirigir y supervisar, es la oportunidad de regresar en orden, de retornar a nuestros lugares de trabajo y sentarnos con nuevos lineamientos para ejecutar nuestras labores. Y esta oportunidad es para las empresas que producen bienes como aquellas que entregan servicios, y también para consultoras y asesores, que son especialistas en apoyar a sus clientes en el diseño e implementación de cambios, en capacitar a los colaboradores en las nuevas formas diseñadas de hacer las cosas, y así transformar esta situación global que atravesamos en una gran fuente de oportunidades.

COLUMNA DE:



Virna Apablaza Opazo



Marion Cofre Soto



OTIC
PROFORMA
Gestionando Personas

**DESCUENTO PREFERENCIAL
PARA SOCIOS PROFORMA**

2020

Certificación en Coaching Profesional Chile



POTENCIA TUS HABILIDADES A TRAVÉS DE NUESTRAS METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACCIÓN, “LOS DETONANTES QUE LIBERAN TU PODER PERSONAL”.

¿CÓMO POSTULAR?

Podrán postular al Programa de Certificación en Coaching Profesional, los profesionales que posean Grado de Licenciado, o Título Profesional, o experiencia profesional.



MÁS INFORMACIÓN:

NARCIA MORATÓ

CORREO: NARCIA.M@ILCACADEMY.COM

FONOS: +56 9 5317 0602

WWW.ILCACADEMY.COM

Síguenos en:





¿COMO ENFRENTAR UNA BÚSQUEDA LABORAL EN EL CONTEXTO ACTUAL?

El escenario de crisis económica y social en un contexto de pandemia mundial ha generado impactos, cambios abruptos y relevantes en la vida de la mayoría de las personas. A nivel laboral se han perdido muchas posiciones laborales, pero también se han creado oportunidades en algunas industrias.

El trabajo online y la transformación digital han tomado fuerza para quedarse, las familias han tenido que adaptar su hogar como lugar de trabajo de forma inmediata sin una previa gestión del cambio, lo que ha impactado en la rutina familiar y laboral.

Las especialistas Natalia Muñoz Manager y Andrea Santana, General Manager de Connectors Hunter. Compañía de consultoría y headhunter con amplio conocimiento del mercado y foco en conectar a las personas adecuadas nos compartirán algunas recomendaciones para enfrentar el mercado laboral actual.

1. Recomendaciones CV: Realiza tu CV en 2 hojas, formato sobrio con foco en logros y KPI.

2. Tips entrevista laboral online: Prepara la entrevista. investiga sobre la empresa y el perfil de quien te va a entrevistar si es de recursos humanos o tu posible jefe directo de la línea. Asegúrate de un lugar ordenado, sin distractores y ruidos para la entrevista, avisa a tu familia, revisa con anticipación la conexión de internet, links y plataformas de videoconferencias.

Mantén la formalidad en la conversación y vestimenta, a pesar de estar en tu casa es una instancia formal.

Considera el tiempo, escucha y contesta lo que te preguntan con capacidad de síntesis sin evadir respuestas, se claro, honesto, autocrítico, humilde, flexible. Resume tu experiencia laboral con foco en puntos fuertes, logros, motivadores, desafíos, equipos, liderazgo, culturas. Si te solicitan hablar en inglés hazlo.

Consulta por los próximos pasos, tiempos del proceso y solicita feedback luego de 2 semanas.

3. ¿Que buscan hoy las empresas?.

Perfil mix: técnico + comunicación + interés e integración áreas + conexión con el negocio + conocimiento industria.

Las empresas buscan profesionales que alineen con su fit cultural, bajar riesgos, generar ahorros, optimización, automatización, productividad, liderazgo horizontal y trabajo colaborativo.

Profesionales éticos, colaborativos con todo el negocio, actualizados, foco en servicio y objetivos de toda la compañía, motivados en el desafío y no en la renta , proactivos, dinámicos, con potencial, comprometidos, flexibles, autocríticos , estrategias, con capacidades comunicacionales, de adaptarse al cambio, a la diversidad e integración, trabajo en equipo, líderes motivadores, con capacidad de formar, influenciar y motivar equipos.

Diferenciadores: idiomas, liderazgo, perfil emprendedor, metodologías ágiles, experiencia industria, internacional y multi cultural, Innovación & Transformación digital & Conexión con Tecnología.

4. Industrias con potencial.

- Logística y distribución-eCommerce.
- Recursos naturales & Energía .
- Salud-insumos médicos.
- Consumo masivo.
- Alimentación.
- Servicios básicos.
- IT & Plataformas tecnológicas online & Telco.
- Fintech.

Mas información:
andrea.santana@connectorshunter.cl
natalia.munoz@connectorshunter.cl

Por:
Natalia Muñoz , Manager
Andrea Santana , General Manager
Connectors Hunter





Mauricio Campos Bórquez
Fundador y socio director
de Factor Cinco Consultores



LA MOTIVACIÓN UN FACTOR PARA EL ÉXITO

Cada vez que trabajamos en asesorías o en formación con un equipo de algunas de nuestra empresas clientes, al iniciar la primera jornada le explicamos a la audiencia por qué nos llamamos Factor5 Consultores.

Les decimos que “éxito” es una palabra de cinco letras y para lograrlo en cualquier ámbito de la vida debemos aplicar 5 factores, Actitud, Aptitud, Conocimiento, habilidad y Motivación, lo que debemos complementar con ¡Acción y Pasión!.

La acción y pasión son también bienes indispensables para alcanzar el éxito, ya que es fundamental para nuestro equilibrio, hacer algo y sentir un grado importante de felicidad y de placer al hacerlo.

Una vez que hemos explicado cada uno de los conceptos antes mencionados, les hacemos la siguiente pregunta ¿Cuál de los 5 factores ustedes necesitan que les ayudemos a desarrollar? Y la respuesta, que ya no es en absoluto sorpresiva, en un 90% de las veces: Motivación.

Esta respuesta la dan los diferentes niveles de la organización: gerencial, mandos medios y personas en contacto con la operación (Pec).

Pero, ¿Qué es la motivación? ¿De dónde sale? ¿Está ligada a las expectativas individuales o debe ser sólo nuestra y no venir del entorno? Normalmente nos encontramos con personas trabajadoras y disciplinadas, que actúan principalmente para responder a todas las obligaciones, sin embargo no logran sentirse realizados con lo que hacen.

¿Cuál será la causa?

Como todos sabemos hay una motivación llamada exógena, la cual tiene que ver con factores externos a nosotros y la motivación endógena, que tiene relación con nuestra parte interna.

La motivación endógena es clave para sentirse feliz y colabora en lograr las metas que nos proponemos porque con la motivación que nace del interior, la persona es capaz de mantener el ánimo durante más tiempo.

endógena, que tiene relación con nuestra parte interna. La motivación endógena es clave para sentirse feliz y colabora en lograr las metas que nos proponemos porque con la motivación que nace del interior, la persona es capaz de mantener el ánimo durante más tiempo.

Muchos desconocemos que hay una serie de claves que nos ayudan a contar con fuentes motivacionales propias, por ejemplo: Eliminar de la mente los pensamientos negativos, tomar conciencia de nuestros avances, visualizar lo que queremos lograr, tener una sana competencia con pares y amistades, estar preparados para cuando las cosas no resultan tan bien, inspirarse con pequeñas cosas del día a día, etc. Seguramente hay muchas más y que uno ha ido descubriendo en la vida de acuerdo al tipo de personalidad y carácter.

La motivación exógena, también está sujeta a contingencias y factores externos. Aquí se encuentran todos los incentivos, reconocimientos y refuerzos.

Es este tipo de motivación, la mayoría de las personas buscan sin saber que en muchos casos se acaba produciendo un efecto contrario, disminución del rendimiento y productividad si no se tiene la recompensa o premio permanentemente. Es como el jarrón chino que tiene un pequeño orificio en su base, por lo tanto nunca se llena por completo.

Un elemento clave en la motivación exógena es el reconocimiento, lamentablemente es una práctica escasamente instalada en nuestro país.

El reconocimiento es clave para reforzar el comportamiento y conducta positiva, incrementar la productividad y elevar el compromiso laboral. Uno de los aspectos claves para promover el reconocimiento es el rol de las jefaturas, ya que son ellos quienes tienen que impulsarlo y dar el ejemplo. Hay estudios que demuestran que un equipo que recibe reconocimiento en forma habitual, aumenta su productividad en un 30%.

productividad y elevar el compromiso laboral. Uno de los aspectos claves para promover el reconocimiento es el rol de las jefaturas, ya que son ellos quienes tienen que impulsarlo y dar el ejemplo.

Hay estudios que demuestran que un equipo que recibe reconocimiento en forma habitual, aumenta su productividad en un 30%

No son pocas las veces que alguna jefatura me ha dicho, fíjate que esto de reconocer confieso que no lo tengo instalado y que fácil y reconfortante es hacerlo, pero con tanto tema en la cabeza se me olvida y no por no querer hacerlo, sino que no tengo el hábito ¡Ah! Y te comento, a mi tampoco me reconocen, lo que no pretende ser una excusa ya que sé que tengo muy buena gente en el equipo.

A propósito del comentario “A mi tampoco me reconocen...”, cuando en las distintas audiencias me señalan con un dedo de lamento que no reciben motivación de sus jefaturas, les pregunto. ¿Quién de ustedes ha reconocido públicamente o en forma privada a un jefe?. Se sorprenden con mi pregunta, y suelen argumentar que ¡No! Pues podría ser muy mal visto por sus pares o que incluso el propio jefe lo podría tomar a mal...

En varias ocasiones, con el objetivo de apoyar, me ha tocado soplarle, sugerirle disimuladamente al gerente o jefatura que aplique reconocimiento público a algún colaborador que ha aportado una buena idea de mejora (el 80% de las veces son de bajo costo y rápida implementación).

¿Quién motiva al motivador?

Solemos esperar reconocimiento de otros, pero por posibles paradigmas errados no ejecutamos la acción de reconocer a personas que cumplen el rol de liderazgo.

Recordemos que “Reconocer” es una palabra que se lee igual en un sentido que en otro, lo que se denomina palíndromo (del griego palin dromein, ‘volver a ir atrás’).

Al poco tiempo de haber comentado lo del reconocimiento en un taller, regresé para la siguiente fase, un mes después. Uno de los participantes me dijo que en la pausa café me quería comentar en privado algo importante para él y así lo hizo. Con gran satisfacción escuché su relato y dijo: “me dejó pensando y recordé lo que nos dijo sobre la importancia del reconocimiento. He trabajado en 4 empresas desde que salí de la universidad y nunca había tenido un verdadero líder en todo sentido como lo es mi gerente actual y por eso, un viernes previo al fin de semana largo que tuve que quedarme hasta más tarde que lo usual, me di cuenta que mi jefe estaba solo en su oficina, me dirigí a su oficina algo nervioso, debo confesar, y le dije que quería hablar con él. Terminó rápidamente lo que estaba haciendo en su computador y se dispuso a escucharme con atención. Le comenté que nunca había tenido un jefe como él, preocupado realmente por las personas, generoso con el conocimiento, buen motivador, que siempre nos invitaba a esforzarnos y dar lo mejor de nosotros, experto en armar equipos exitosos y...

Se acomodó en su sillón, se echó para atrás con los brazos detrás de la cabeza y me dijo emocionado ¡Llevo 9 años en esta empresa y jamás nadie me había expresado lo que tú me acabas de comunicar! Gracias me armaste el fin de semana”.

Quedé impactado y le pregunté ¿cómo te sentiste?, me dijo que al principio algo extraño, pero que había sido tan grato y reconfortante haberle comunicado a su jefe lo que él pensaba que se fue feliz a buscar a su polola al trabajo.

Luego de yo felicitarlo como correspondía, le comenté que hace tiempo había aprendido, que si alguien merece algún reconocimiento y no lo expresamos asertivamente, estamos siendo egoístas ya que le pertenece a esa persona que realiza tan buena labor. Otra experiencia que he vivido en estos años de consultor de empresas es la siguiente:

Un día le propuse un método simple a un gerente de sala del mundo retail, para que recordara reconocer a sus colaboradores en forma permanente. Le dije: “Esto que te voy a comentar te va a ayudar como señal, para que recuerdes aplicar lo que definiste en tu plan de acción del proceso de formación que tuvimos. Elige un bolsillo y coloca 10 clips de colores en él, cuando te introduzcas la mano por comodidad o por simple hábito, te vas a encontrar con el puñado de clips, y esa será una señal táctil que te recordará buscar a alguien que hayas detectado haciendo algo bien, le dices algo positivo. A continuación, una vez que hayas finalizado ese magnífico acto humano, traslada ese clip a tu otro bolsillo, porque la idea es que al finalizar el día, los diez clip se trasladen al otro bolsillo.

Por cierto, algo importante, el reconocer / motivar no paga impuestos... Más de una vez, cuando he conversado con alguna jefatura y le he comentado que hemos identificado la motivación como un factor clave que debemos desarrollar en las personas, me han dicho ¡Qué cansador tener que andar empujando a la gente todo el día. Incluso uno me dijo “Prefiero tener un colaborador él o ella, que tenga que andar atajando que estar empujando todo el tiempo, aquél que aplica proactividad, que es creativo, y que siempre quiere mejorar o aprender más... es decir con alto nivel de engagement”.

El engagement, palabra inglesa que se puede traducir como “Compromiso o fidelidad”. En el nivel empresarial es el estado psicológico positivo del colaborador, caracterizado por altos niveles de energía, compromiso y vigor dedicados al trabajo, así como la total concentración en él. Tiempo atrás le consulté a un supervisor sobre el nivel de motivación de sus colaborador y me contestó: “el mes pasado entró a mi oficina uno de los vendedores que no había cumplido sus metas trimestrales ya que se sentía muy desmotivado”.

El supervisor le preguntó si pagaba algún dividendo o cuota de un crédito, si tenía hijos en el colegio, si necesitaba dinero para algún proyecto. “A todo le respondió que sí. Entonces, le dijo: ahí tienes tu foco motivacional, ya que tienes muchas cosas importantes por las cuales superarte.

Tiempo después me comentó que ese vendedor llegó a los primeros lugares de venta en el ranking de la empresa. Todo estaba en él, pero fue gatillado desde afuera (Motivación exógena). Recordemos que quienes manejan los principales procesos ya sea en empresas de servicios o fabriles, son las “personas” que componen un equipo. Se requiere aplicar motivación y si se realiza en forma pública tiene impacto positivo no tan solo para quién lo recibe. Y en estos tiempos de pandemia, hacerlo vía on line tal vez sea más fácil y sirve de práctica para cuando regresemos 100%. Pregunta para el lector ¿Cuál fue la última vez que hiciste un buen reconocimiento?.



INVIERTE TU 1% DE CAPACITACIÓN
EN TUS COLABORADORES Y CONOCE LA MEJOR
PLATAFORMA ON LINE DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO “ÁGORAS”



OTIC
PROFORMA
Gestionando Personas

HABLEMOS YA!!

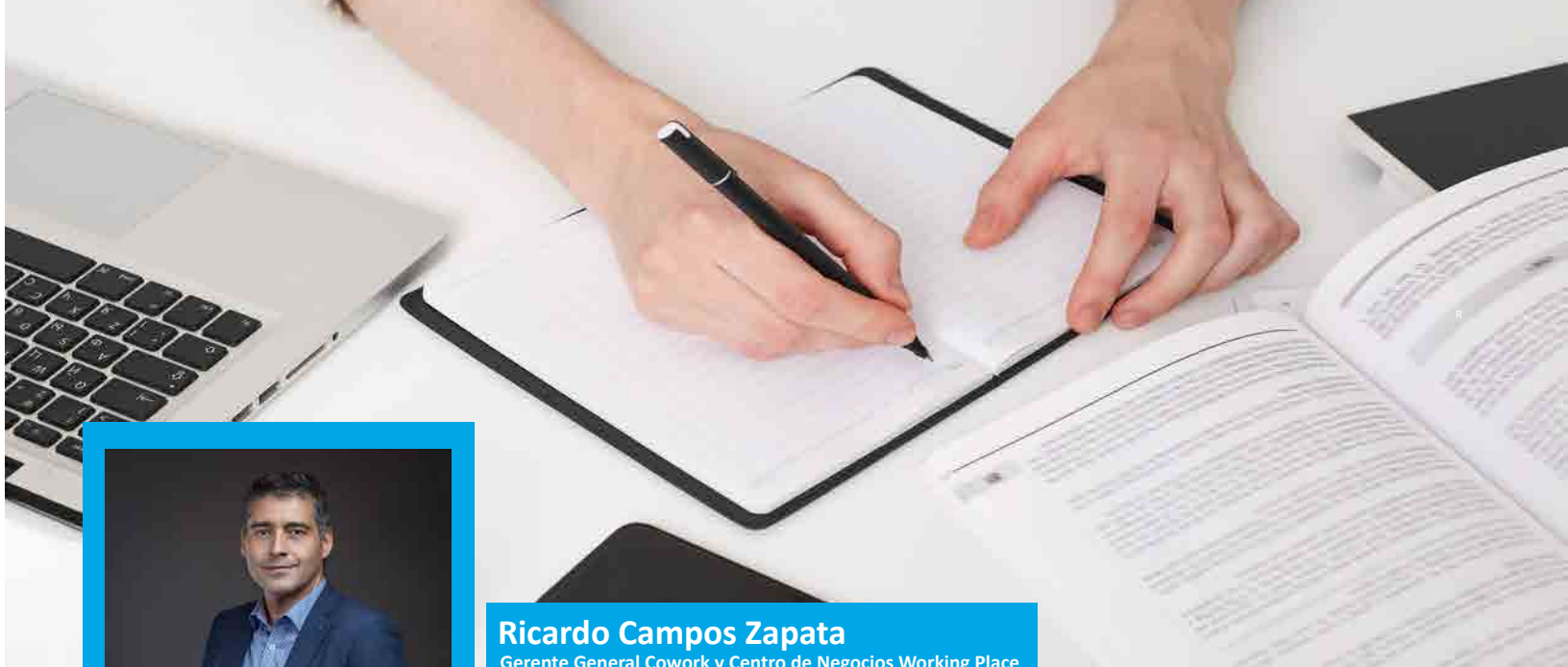
Accede ahora y cuenta con la plataforma más completa de gestión para la capacitación, exclusiva para clientes de OTIC Proforma.

Los Leones #668
Providencia
agoras@proforma.cl

Contacto

 **(+56 2) 23529800**

 **(+56 9) 6193 5437**



Ricardo Campos Zapata

Gerente General Cowork y Centro de Negocios Working Place
Psicólogo, MBA Administración y Gestión de empresas.

CAMBIO CONSTANTE: OPORTUNIDADES PARA EL E-LEARNING (ONLINE).

Hace aproximadamente dos años y medio vimos una oportunidad que consistía en desarrollar una plataforma e-learning para dictar nuestros cursos en vivo online y así poder alcanzar una mayor cuota de mercado ya que se rompen las barreras de espacio temporal gracias a esta modalidad. Como equipo, ya sabíamos generar contenido de calidad por lo que nuestros clientes estaban dispuestos a pagar en un formato presencial, así que solo bastaba desarrollar el canal online con todas las integraciones necesarias para que funcionara correctamente, y para esto desarrollamos con un proveedor esta herramienta desde cero y a la medida, lo cual fue una experiencia que no resultó como esperábamos y tuvimos muchos problemas para poder utilizarla, en síntesis, una gran pérdida de recursos. Pero con nuestra filosofía de vida emprendedora no nos dimos por vencidos y exploramos alternativas de financiamiento, postulamos a la línea viraliza de Corfo y ganamos un concurso para desarrollar el contenido de los cursos de la etapa 3 de la metodología del viaje del emprendedor Corfo y así implementar un canal de distribución de estos contenidos en formato de cápsulas asincrónicas en una plataforma e-learning.

Esta vez fuimos más cautos en la revisión de los proveedores locales y además optamos por un sistema basado en el LMS Moodle, la cual ha funcionado muy bien. Esta plataforma online nos ha permitido entregar contenidos de manera gratuita, relacionado a otras etapas del viaje del emprendedor de Corfo, a más de 1.500 beneficiarios y paralelamente a través de esta herramienta pudimos impartir todos nuestros programas de formación comprometidos para la región de Ñuble, pasando de un formato presencial, a uno completamente online debido a las restricciones de contacto físico que generó la pandemia, sorteando de

esta forma este obstáculo. Lo anterior sentó las bases para poder comenzar a comercializar nuestros cursos pagados de manera online, generando ventas en un mercado actual muy competitivo, concluyendo que esto se debe a que generamos confianza en los potenciales clientes al montar nuestro contenido en una plataforma privada, robusta, segura, intuitiva, fácil de usar, con diversas herramientas para evaluar y tutorizar, con registro de usuario y contraseña, para que tengan su propio espacio donde pueden acceder a todos los cursos y su material.

No obstante, creemos que si hubiésemos comenzado antes con este formato online las ventas habrían sido mucho mayores y esto se debe a que la oferta actual de cursos online no es la misma de hace dos años atrás, pues ha experimentado un crecimiento exponencial durante el último año, lo que implica una mayor cantidad de competidores, sin contar el contenido gratuito que hoy ofertan muchos particulares para posicionar su marca personal. Lo anterior obliga a replantear la oferta de valor para todos los que quieran incursionar o dedicarse a este rubro, estar dispuestos a innovar y estar atentos a las oportunidades que puedan ir apareciendo, con el objetivo de ser más competitivos. Es por esta razón que junto al equipo de Working Place estamos investigando las nuevas tendencias, generando alianzas con universidades, realizando encuestas a nuestros clientes, entre otras acciones, con el fin de agregar valor a nuestra oferta.

Sin embargo, quiero mencionar que en el camino se detectaron brechas/oportunidades en donde se puede entregar una solución, por lo que desarrollamos nuevas unidades de negocio relacionadas al rubro de los cursos online; una de éstas es el desarrollo de plataformas e-learning basado en el LMS Moodle para entidades que requieran dar a conocer su propio contenido. Ya conocemos las necesidades de nuestros clientes, pues alguna vez fuimos uno de ellos, además tenemos a los desarrolladores por lo que podemos dar soporte al cliente

y es un servicio que pocas empresas a nivel nacional pueden entregar, por otro lado implementamos dentro de nuestra plataforma e-learning un Marketplace para que otros profesionales puedan concentrarse en lo que realmente saben hacer que es impartir contenidos y venderlo a través de canales online y así que dejen en nuestra manos el canal de distribución con variadas alternativas de pago. En resumen, hay que estar abierto a las oportunidades y ser flexibles, aprender de los errores y reinventarse, sobre todo en tiempos como los actuales donde la velocidad del cambio es fundamental en el impacto de la economía.

Por último, aprendimos un par de lecciones en el camino, las que quiero compartir con ustedes. Primero, si quieren que les desarrollen un sistema a la medida de su empresa y no un LMS ya probado como el Moodle, Canvas u otro similar, por mucho que conozcan a una empresa o proveedor de servicios de desarrollo de herramientas o plataformas para hacer actividades e-learning, primero dejen muy claro el resultado esperado y garantías de que el sistema va a funcionar, ya que suele suceder que un desarrollador construye un sistema e-learning integrando módulos en distintos lenguajes, pero posteriormente se genera alguna actualización en cualquiera de estos y es necesario seguir dependiendo del proveedor y si no, su sistema queda obsoleto, lo que los obliga a pagar nuevamente al mismo desarrollador por actualizar la herramienta, restándoles control y generando mucha dependencia. La segunda sugerencia que quiero entregarles es que pidan referencias a los desarrolladores con respecto a que otras empresas han contratado sus servicios y hagan las investigaciones correspondientes, parecido a lo que hace una empresa de reclutamiento cuando pide referencias a los candidatos para verificar puntos clave de su desempeño en otras organizaciones. Por último, que tomen los desafíos actuales y los transformen en oportunidades, de seguro más de algo realmente bueno puede suceder.



Superando el Burnout

(Síndrome del desgaste profesional)

Webinar Vivencial:

incorporar técnicas, dar respuestas adecuadas y abrir futuro.

Cupos limitados

proyecto humano

ASESORIA
INNOVACION
CAPACITACION



Carlos Walker 092, OF 303. Providencia, Santiago- Chile

Fono: +56 228403843 Movil: +56 9 87461711

info@proyectohumano.cl



EL PRINCIPIO DE LA JERARQUÍA. EL GRAN DESAFÍO PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Por **Nataly Catalán**



Nataly Catalán

Socióloga. Consultora de Proyectos de Género y Gestión Organizacional en Conecta DI. Facilitadora de cursos y conversatorios en el marco de la implementación de la Norma Chilena 3262:2012 "Sistemas de Gestión: Gestión de la Igualdad de Género y la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal"

Norma Chilena 3262:2012 "Sistemas de Gestión: Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" parte del programa de Buenas Prácticas Laborales de SernamEG.

La división sexual del trabajo es la estructura base de organización de la vida y del mercado laboral en nuestra sociedad, por eso es un concepto fundamental para comprender la profundidad de la problemática de la desigualdad de género, sin embargo, sólo su principio de separación se ha hecho más conocido dejando atrás al principio de jerarquía.

Danièle Kergoat es una socióloga francesa que hizo una investigación sobre las relaciones sociales entre los sexos, en ella desarrolla el concepto de división sexual del trabajo e identifica sus 2 principios configuradores. El principio de separación se refiere a que en la sociedad moderna se establece un tipo de trabajo sólo para mujeres y otro sólo para hombres, mientras que el de jerarquía se refiere a la mayor valoración social del trabajo productivo frente al doméstico y de cuidados.

El ingreso de la mujer al mundo laboral se destaca como un factor clave para resolver la desigualdad de género, siendo un vehículo para su independencia económica y empoderamiento. Según los datos de la última encuesta Casen sabemos que en los últimos 30 años ha habido un aumento sostenido del ingreso de la mujer al mundo laboral llegando en el 2017 un total de 48,9%, un 16% más alta que en 1990, pero aun por debajo del promedio de la OCDE que alcanza un 61%. Una de las principales barreras de entrada para el ingreso de la mujer al mundo laboral es el conflicto.

familia – trabajo que tiene en el centro a la maternidad y las tareas de cuidado. Esto ocurre principalmente porque la división sexual del trabajo ha flexibilizado su principio de separación, pero no el de jerarquía.

Para avanzar de forma real hacia la igualdad de género el gran desafío es romper con el principio de jerarquía, y promover la valoración social del cuidado estableciendo el derecho a cuidar y a recibir cuidado como una premisa base en la organización social.

En esa línea es que en Chile el año 2012 se desarrolla la Norma Chilena 3262 que permite a las organizaciones hacerse parte de este desafío al introducir el enfoque de género y una ética del cuidado en su cultura y gestión a través de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en lógica de corresponsabilidad.



Sergio Valencia Gana - VD Consultores
Master en Administración Pública con
Especialización en Gestión de Recursos Humanos
de la Universidad Estatal de Kentucky en los EE.UU



DESAFÍO PARA LOS LÍDERES DEL SIGLO XXI DISTINTAS GENERACIONES DE LA FUERZA LABORAL

“LA GENTE A MENUDO PREGUNTA A GALLUP”: “¿Son los Millennials realmente tan diferentes?” La respuesta es sí, profundamente diferentes. Ellos afectarán significativamente la forma en que el mundo se comunica: cómo leemos, escribimos y nos relacionamos. Están afectando el retail, los bienes raíces, la vivienda, y el transporte, los entretenimientos y viajes.

Están alterando también el tejido social del mundo. Esperan más tiempo para casarse y tener hijos, y están menos dispuestos que otras generaciones para identificarse con religiones o partidos políticos. Definidos por su falta de apego a las instituciones y tradiciones, los Millennials cambian de trabajo más seguido que otras generaciones, más de la mitad dice que actualmente están buscando un nuevo trabajo .”

Quise iniciar con las palabras de hace cuatro años atrás del CEO de Gallup, debido a que hoy tenemos y vamos a continuar teniendo una fuerza de trabajo compuesta esencialmente por generaciones muy distintas. Con diferentes paradigmas de vida,

que las hace buscar elementos diferentes para encontrar su realización personal y laboral y contribuir efectivamente en su trabajo.

Los de mayor edad y ya de salida en el mundo laboral, conocidos como Baby Boomers (nacidos entre 1943 y 1960) privilegiaban la estabilidad laboral y el desempeño al interior de sus empresas e instituciones. Ellos son los que crearon las reglas, políticas y cultura laboral que aún hoy están vigentes, tales como el rol de una carrera funcionaria, la práctica de medir el desempeño, el confiar en los beneficios económicos en relación con el rendimiento, el rol de un jefe en el proceso de administración y muchas otras.

La segunda generación es la llamada generación “X”, (nacidos entre 1960 y 1980) son los que actualmente ocupan la mayoría de los puestos de jefatura, fueron educados laboralmente por los Boomers y aceptaron sus reglas. La principal diferencia entre estas dos primeras generaciones se puede apreciar en que los “X” más que privilegiar la estabilidad, privilegiaron la competencia y demostraron una gran premura

para alcanzar lo antes posible el éxito. Se caracterizaron por ser “trabajólicos” y extendieron las horas de trabajo. El éxito significaba ascender en la escala jerárquica lo antes posible, para lo cual además se prepararon en base a complementar su educación con post grados y doctorados.

Pero los Millennials, (nacidos entre 1980 y 2004) siendo la generación más numerosa y que recientemente ha terminado de entrar al mundo laboral, es totalmente diferente. En primer lugar, ellos saben que permanecerán más que ninguna otra generación en el trabajo, (por los avances de la medicina actual y más de la mitad de ellos superará los 90 años en buenas condiciones físicas y mentales) por lo cual no tienen apuro en iniciar su independencia y vida de trabajo, sabiendo además que tendrán que lidiar con la rápida obsolescencia de conocimiento, que los obligará a estar constantemente aprendiendo y perfeccionándose.

Ellos, más que buscar el éxito orientándose a un futuro, que saben no podrán controlar, se orientan al camino que deben recorrer, vale decir se orientan al aquí y el ahora, procurando ser felices en su jornada y estar siempre sin ataduras y dispuestos a adaptarse a los cambios que el futuro les depara. Mas que una recompensa económica por su trabajo, ellos buscan encontrar sentido en el trabajo que hacen, altas expectativas de su contribución, de sus jefes y de las empresas o causas en las que se empeñan. Exigen buenos líderes y trabajar de igual a igual sin importar las diferencias en edad o experiencia. Les interesa aprender y desarrollarse rápidamente y si dejan de sentirse desafiados o simplemente felices donde están, se van y cambian de rumbo.

Un nuevo liderazgo Son tres paradigmas de vida y de trabajo diferentes que, si bien los dos primeros ya supieron adaptarse el uno al otro, los Boomers con los “X”, el tercero no lo ha hecho aún y lo más probable es que, por su profunda diferencia en formación y educación, no lo haga nunca.

En lo anteriormente dicho, está el problema y también la solución para el extraordinariamente complejo escenario al que hoy nos enfrentamos. Escenario hoy caracterizado notables incertidumbres sociales, serios problemas sanitarios y una crisis económica, sin precedentes en nuestra sociedad.

Hoy los Millennials superan en número a los Boomers y “X” en conjunto y los viejos esquemas laborales establecidos por los Boomers, no les serán apropiados para crecer, contribuir y desarrollarse en el trabajo. Tienen capacidades que no poseen los mayores y si queremos verdaderamente aprovechar su potencial, debemos cambiar del antiguo estilo de liderazgo y gestión a uno que recoja y logre lo mejor de ellos.

Me atrevo a recomendar un estilo de liderazgo que sea capaz de inspirarlos, más que simplemente motivarlos, que les permita crecer y desarrollarse tanto personal como laboralmente, que tenga las flexibilidades que ellos necesitan para entrar y salir del mundo laboral, que permita una comunicación franca, sincera, sin ambigüedades y que valore su contribución en su mérito y no por su edad, apariencia o lenguaje, un estilo donde florezca la confianza mutua entre el líder y su colaborador.

Un estilo donde no se les descalifique solo por sus diferencias con los mayores, sino que, por el contrario un estilo que sepa utilizar esas diferencias para alcanzar el objetivo.



EL KNOW-HOW VIRTUAL Y LA PANDEMIA

Tradicionalmente el mercado laboral ha exigido un nivel de conocimiento obtenido tanto por la formación de pre y posgrado como por el aprendizaje adquirido por la experiencia. La razón esgrimida por los empleadores, es que para un buen performance laboral no solo se requiere una sólida instrucción teórica sino que es necesario un amplio y profundo expertise práctico que garantice el anhelado know-how.

En este contexto, el rápido crecimiento de la cobertura y uso de internet y de dispositivos celulares/tabletas/computadores, ha permitido la expansión de la educación “virtual”, bajo las modalidades de la educación abierta y a distancia. Por su gran variedad y dinamismo metodológico, el e-learning resulta en una herramienta flexible, económica en Ejemplo y costo-efectivo en el entrenamiento. Sin embargo, no está libre de problemas.

Las actuales condiciones de la pandemia han complejizado la solución que ofrece el e-learning. Si ya la instrucción presencial no era del todo robusta, el proceso de formación virtual podría generar incluso muchas más frustraciones. En efecto, la formación virtual de un modelo online en comparación a la presencial, puede ser sustancialmente peor. La

correcta adquisición de un determinado know-how requiere, entre otras cosas, del aprendizaje por interacción (learning by interacting). Entonces, la pregunta que debemos hacernos es cómo los educandos y empleadores, se aseguran que el curso online, vele por las necesarias condiciones de interactividad y unos suficientes resultados de aprendizaje. Para asegurarnos de aquéllo, es menester preocuparnos de los siguientes puntos:

1. La mejor producción audiovisual. El curso debe estar diseñado con las mejores de las técnicas gráficas disponibles. Ya es difícil mantener la atención con un curso presencialmucho más representa el mantenerse atento al mensaje detrás de una pantalla de computador.
2. Escenarios interactivos inmersos en la realidad. Hay que preocuparse de integrar ejemplos de la vida real para que determinen, de qué manera las habilidades adquiridas pueden ser utilizadas para resolver los problemas de la realidad.
3. Evaluaciones periódicas con feedback efectivo. Las evaluaciones formativas realizadas al final de la clase permiten aumentar las tasas de retención de los contenidos vertidos. Los comentarios que provienen de los pares (otros estudiantes) son beneficiosos para el proceso de interacción.

El acceso a Internet y la pandemia, han hecho del e-learning una herramienta de educación atractiva. Un diseño gráfico adecuado asegura que se capte el interés del aprendiz y promueva el aprendizaje, creando escenarios parecidos al mundo laboral real. Todo lo anterior resulta conducente a la obtención de un anhelado know-how virtual.

más información al correo: jaime@exxpertus.com

AGORAS



proforma.cl/agoras

**LA TECNOLOGÍA NOS ÚNE
SIGAMOS CONECTADOS....**

