

EL MERCURIO
MUNDO LABORAL
 CLASIFICADOS EMPLEOS Y CAPACITACIÓN



Equipos de trabajo unidos logran mejores resultados.

Resultados:

¿Cómo lograr mayor compromiso?

Según datos de una medición realizada por Circular HR, desde el inicio de la pandemia, los trabajadores chilenos disminuyeron su nivel de "engagement" con sus empleos.

Sin embargo, explica Matías Ugarte, gerente comercial de HcmFront —plataforma integral de soluciones para la gestión de personas—, "los altos niveles de compromiso de los equipos de trabajo ayudan a las empresas a desempeñarse mejor y lograr sus objetivos".

Por ello recomienda:

- Centrarse en el desarrollo de los colaboradores, ofreciendo —por ejemplo— oportunidades de promoción interna y capacitación constante a los trabajadores.
- Medir el compromiso organizacional a través de una plataforma de gestión de personas, que trabaje con People Analytics.
- Fomentar la transparencia y la comunicación clara
- Promover un entorno de trabajo inclusivo, pues ello fortalece los niveles de compromiso organizacional.

DESARROLLO DE CARRERA [APRENDIZAJE]

Perfiles unicornio: pensamiento disruptivo para mirar el mundo

HOY, LAS ORGANIZACIONES REQUIEREN COLABORADORES QUE AGLUTINEN CONOCIMIENTOS DE ÁREAS QUE PARECEN TAN LEJANAS COMO, POR EJEMPLO, LA COMUNICACIÓN Y EL ANÁLISIS DE DATOS.

CAROLINA MIRANDA C.

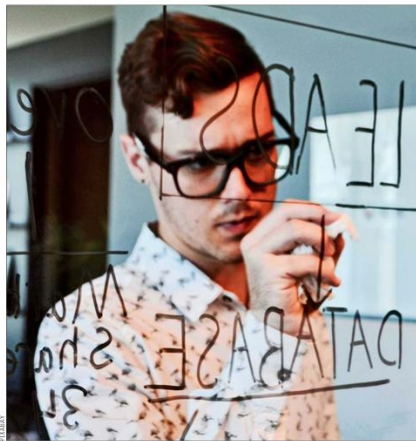
Difíciles de encontrar y muy valorados en el mercado. Estas son características de los "perfiles unicornio", término que hace referencia a aquellos profesionales inquietos, dispuestos a correr riesgos y a buscar más allá de lo evidente para encontrar nuevas formas de hacer las cosas.

La denominación deriva del término "unicornio", que en 2013 ocupó Aileen Lee, fundadora de Cowboy Ventures, como una metáfora para señalar que era prácticamente imposible que una startup sobreviviera a los dos primeros años y fuera valorada por sobre los US\$ 1.000 millones.

"Son personas que se atreven a pensar fuera de los márgenes convencionales, que ponen la tecnología como el camino de ruta y sitúan al cliente en el centro. Están dispuestos a correr riesgos y rompen con el paradigma del éxito tradicional empresarial, apuestan por una economía digital, generan cambios y convertir una necesidad, muchas veces cotidiana, en el desarrollo de una solución ágil y práctica", afirma Rebeca Márquez, manager de Digital & IT en Robert Walters.

Desde Page Executive coincide su principal, Isabel Carrasco, al señalar que son profesionales que han evolucionado, llegando a ser "únicos, muy preparados para estos tiempos y además muy cotizados, tanto por sus capacidades como por sus habilidades blandas, técnicas, personales y culturales. Además, cuentan con un alto entendimiento y madurez de contextos cambiantes".

"Tienen capacidades, habilidades 360° y pueden desarrollar dis-



La visión estratégica caracteriza a los profesionales unicornio.

tintas funciones estratégicas dentro de una compañía, ayudando a cumplir los objetivos de una manera más asertiva y resolutiva de cara al cliente", añade.

Es decir, son colaboradores clave en un contexto como el actual, en el se requiere impulsar transformaciones importantes para que las organizaciones no solo sorteen, sino que salgan fortalecidas de la pandemia.

HABILIDADES

De ahí que, señale Isabel Carrasco, exista "urgencia" de contar

con profesionales con una alta adaptación, curva de aprendizaje e inteligencia emocional, para abordar estos contextos tan cambiantes y de alta reinversión".

Complementa Rebeca Márquez, al señalar que "los unicornios son difíciles de encontrar. No solo las startup se encuentran en la búsqueda de este tipo de perfil, el mundo corporativo trabaja fuertemente en estrategias de atracción y desarrollo de talentos para generar valor en un sector que demanda permanentemente frescura, innovación y creatividad".

Es que la digitalización, detalla,

implica contar con personas "altamente especializadas, independientemente de sus estudios, que construyan equipos multidisciplinarios donde el punto en común sea el *growth mindset*" o mentalidad de crecimiento".

En esta línea, explica que "el desarrollo de la tecnología disruptiva como núcleo de empresas crece a ritmos exponenciales y, por ende, requiere de personas altamente dinámicas, flexibles y que hagan que las cosas pasen en milisimas de segundos".

Si bien estos profesionales son requeridos en todas las industrias, en tecnología, como consecuencia de la transformación digital, existe una clara necesidad de innovación.

En este contexto, precisa la ejecutiva de Page Executive, es clave entender que la base académica no determina el éxito de un profesional, pues existen "variables más importantes que no se aprenden solamente en la universidad", tales como conciencia emocional, adaptación, flexibilidad, innovación, agilidad (no confundir con rapidez), visión estratégica, gestión del cambio que son "más atractivas, necesarias para el mercado y que caracterizan a este tipo de perfiles".

"Las habilidades/capacidades pesan un 80% en un proceso de selección, por lo tanto, es importante ser conscientes de ellas y saber comunicarlas", afirma.

Para Rebeca Márquez, el mayor desafío está relacionado "con la capacidad de conocimiento actualizado y las competencias que tiene una persona para desarrollar una marca personal que marque la diferencia y agregue un real valor a la compañía".