

DICIEMBRE | 2021

Ecosistema SOFOFA Capital Humano:

NUESTRA FORTALEZA ESTÁ EN LA COLABORACIÓN

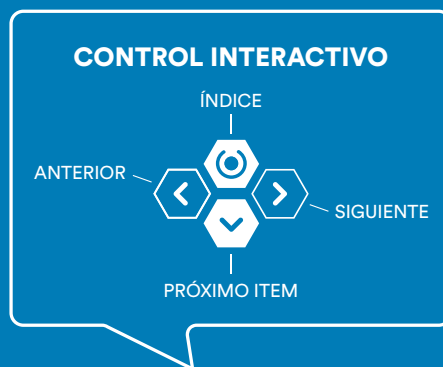
Revista Capital Humano **Nº10**





ÍNDICE TOUCH

by SOFOFA Capital Humano



“No existe desarrollo país posible, si no se parte valorando a las personas”

La publicación de nuestra última revista del 2021 coincide con la noticia de SOFOFA haciendo 70 propuestas a los candidatos presidenciales en diversos temas.

Las primeras propuestas de esta extensa lista, son parte de un documento que trabajamos en el Comité de Política Pública Laboral, conformado hace 3 meses al interior de SOFOFA, presidido por Alejandra Mehech e integrado por Andrea Tokman, Gabriela Ugalde, Gonzalo Russi, Gonzalo Sanhueza, Macarena Letelier, Marcelo Soto, María José Zaldívar y yo.

¿Qué nos inspira? Tratar de mirar el futuro y buscar herramientas que nos permitan impulsar el empleo y navegar de la mejor forma posible los cambios en el mercado laboral, producto de tantas variables que lo están afectando al mismo tiempo. La principal certeza con que contamos es que el mundo cambió y sigue cambiando, y que necesitamos encontrar nuevas formas de enfrentar los desafíos que se nos plantean.

Revisando este camino me doy cuenta de que estos meses de trabajo con gente



Por Natalia Lidijover,
Gerente OTIC,
SOFOFA Capital
Humano

de tanta trayectoria y conocimiento, tuvo, en sí mismo, el espíritu de aquello que buscamos y valoramos: escuchar, reflexionar, aprender y construir de forma colectiva.

Miro el documento y mis ojos se fijan en la frase que antecede las propuestas de empleo que se recogen y que fueron entregadas al futuro Presidente: “Empleabilidad: visión basada en habilidades portables y colaboración público-privada”.

Se trata de propuestas concretas que nacen de la experiencia que hemos ido desarrollando y del trabajo de los últimos años del OTIC,

articulando iniciativas que buscan multiplicar el desarrollo de capital humano con foco en las personas, las empresas y el país. De la convicción de la urgencia de tener un programa de reconversión laboral nacional.

La reconversión laboral de los chilenos, debe partir de las experiencias y talentos que ya tenemos desarrollados y dar cuenta de rutas permanentes de aprendizaje, que pongan foco en itinerarios laborales ascendentes. No existe desarrollo país posible, si no se parte valorando a las personas y habilitando su desarrollo.

“El futuro del trabajo ya llegó, hace rato”, decíamos en este mismo editorial hace unos meses, y hoy esta nueva reflexión nos encuentra con camino aprendido para navegarlo y una gran herramienta: una Franquicia Tributaria que tenemos **el deber** de poner al servicio de conseguir que los trabajadores en Chile puedan tener itinerarios laborales ascendentes y exitosos. 



Richard Von Appen, Presidente del gremio

SOFOFA LLAMA A SUS SOCIOS A SUMARSE AL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

En una carta a los socios de SOFOFA, Von Appen habló del desafío que el desarrollo del capital humano del país representa para las empresas y estimó que ese reto sólo crecerá en los próximos años. Por eso los invitó a conocer y apoyar el trabajo que desde el gremio realiza Corporación SOFOFA Capital Humano en favor de la educación técnica, la formación continua de los trabajadores y la creación de redes colaborativas para la innovación en el mundo del trabajo.

fío de administrar liceos técnico-profesionales para otorgar educación de calidad y reales posibilidades de empleabilidad a jóvenes de la Región Metropolitana. Sus resultados han sido tan destacados que la Red busca hoy compartir los éxitos de su sistema de Formación Dual asesorando a otros liceos técnico-profesionales del país. Actualmente lidera cuatro grandes iniciativas:

- ◆ Administra 5 liceos técnicos industriales, 3 de ellos Liceos Bicentenario. Todos cuentan con la certificación internacional ISO 9001 e ISO 21001 de Gestión de Calidad, siendo los primeros en Latinoamérica en obtenerla.

- ◆ Desarrolla el proyecto “Un Nuevo Técnico Para Chile”, donde egresados de la Red de Liceos SOFOFA obtienen convalidación de títulos para trabajar en Alemania.

- ◆ Coordina y ejecuta el “Proyecto Redes” que desde SOFOFA busca promover la empleabilidad de jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, articulando los esfuerzos de liceos técnicos, empresas e instituciones de capacitación, formación de oficios e intermediación laboral.

Hace algunas semanas, el Presidente de SOFOFA, Richard Von Appen, envió una carta a los consejeros del gremio contándoles sobre los desafíos que el mundo empresarial tiene hoy en relación al desarrollo del capital humano de nuestro país e invitándolos a sumarse al trabajo que desde hace muchos años hace, en ese ámbito, Corporación SOFOFA Capital Humano.

En su carta -firmada también por Hernán Rodríguez, Presidente

Directorio de Corporación SOFOFA y por Cristóbal Philippi, Gerente General de Corporación SOFOFA- Von Appen destacó la importancia de la labor que desde el gremio realiza SOFOFA Capital Humano, que representa un ecosistema de diversas organizaciones, proyectos e iniciativas, cuyo propósito es Multiplicar las oportunidades de desarrollo del capital humano para las empresas y los trabajadores de Chile.

La Labor de SOFOFA Capital

Humano está enfocada en **3 líneas de acción:**

- ✓ **Educación técnica.**
- ✓ **El Aprendizaje continuo.**
- ✓ **Articulación de redes colaborativas para el mundo del trabajo.**

APOYANDO LA EDUCACIÓN DE LOS JÓVENES

A través de la Red de Liceos SOFOFA, la Corporación enfrenta hace más de 30 años el desa-

- Opera el proyecto “Red Futuro Técnico” en la Macro Zona Sur (Regiones del Biobío y La Araucanía), iniciativa del Ministerio de Educación que trabaja por mejorar la educación TP en el país coordinando a diferentes actores y prestando asesoría educativa a más de 150 establecimientos.

DESARROLLO CONTINUO

A través de OTIC SOFOFA, la Corporación pone el foco en el desarrollo de las personas y las empresas, mediante la capacitación y la formación continua. Lleva más de 40 años asesorando y apoyando a empresas en la gestión y diseño de programas de capacitación y en la articulación de iniciativas y proyectos colaborativos público-privados.

- Trabaja en la formación para la empleabilidad a través del Programa Becas Laborales (SENCE).
- Apoya a las empresas en el desarrollo de semilleros y/o academias corporativas para la formación de su talento interno.
- Realiza diagnósticos organizacionales para detectar necesidades de formación y desarrollo.
- Asesora a las empresas en la realización de diagnósticos y gestión de confianza interna a través de nuestro instrumento Icreo Organizaciones.

ARTICULANDO REDES

Gracias a la experiencia y conocimientos adquiridos por las dos labores descritas antes, Corporación SOFOFA Capital Humano tiene una posición única en el ecosistema de la formación para coordinar redes y alianzas que permitan explotar el potencial del sistema, diseñando soluciones innovadoras para los desafíos que tiene hoy el mundo del trabajo. **Esto ha permitido:**

- Entender el mercado laboral, para poder diseñar acciones con impacto. Desde los observatorios laborales, hasta estudios específicos de fuerza laboral y borde tecnológico.
- El diseño de formación de calidad y pertinente, sectorial o intersectorial.
- Explorar la reconversión laboral a través del proyecto RELINK, capitalizando las habilidades de las personas, proyectando posibles trayectorias laborales y haciendo formación de las brechas.
- Apoyar la labor de las áreas de Gestión de Personas en las empresas y ayudar al desarrollo de organizaciones más integrales.
- Crear un semillero de capital humano especialmente capacitado en herramientas tecnológicas para cubrir las necesidades de las empresas, a través del proyecto Talento Digital. La formación es desarrollada a través de becas financiadas por fondos remantes de clientes OTIC SOFOFA.

INVITACIÓN

Según asegura el Presidente de SOFOFA en su misiva, todos estos esfuerzos hechos por la Corporación han estado enfocados en el desarrollo de las personas, las empresas y el país, pero el desafío será cada vez mayor, por lo que se requiere que más empresas participen y aporten en sus propias medidas y capacidades.

Por eso invitó a los socios de SOFOFA a conocer el trabajo de la Corporación y saber cómo pueden aportar a promover soluciones realistas como:

- I) Impulsar la vinculación con la formación técnica, recibiendo estudiantes de liceos técnicos de la Red de Liceos SOFOFA para realizar prácticas profesionales.
- II) Potenciar la reconversión laboral de los trabajadores a través del proyecto RELINK.
- III) Abrir la empresa como centro de aprendizaje, tanto para colaboradores internos como externos.
- IV) Otorgar sustentabilidad técnica y económica a la propuesta integral de la Corporación, a través de la intermediación de la franquicia tributaria con OTIC SOFOFA Capital Humano. ▲





Ecosistema SOFOFA Capital Humano:

EL CORAZÓN DE NUESTRA LABOR ES EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS, LAS EMPRESAS Y EL PAÍS

Un cúmulo de experiencias adquiridas durante más de 40 años de trabajo en el mundo de la formación y la capacitación han llevado a este grupo de organizaciones, iniciativas y proyectos a iniciar una profunda transformación, con el fin de amplificar su impacto.

El trabajo colaborativo con visión de futuro es lo que mueve a SOFOFA Capital Humano, un ecosistema nacido al alero de SOFOFA gremio y conformado por organizaciones, iniciativas y plataformas que comparten un propósito común:

“Multiplicar las oportunidades de desarrollo de las personas, las empresas y el país”

“Creemos que la empresa debe poner en el centro de su labor el desarrollo de las personas, que es la única forma de apostar por el desarrollo de un país”, asegura su Gerente General, Cristóbal Philippi,

economista, empresario y CEO, con amplia trayectoria liderando empresas y en la acción gremial nacional.

Esto porque -añade- “estimamos clave para su sustentabilidad que las empresas participen activamente en la definición de cómo se forman sus colaboradores”.

Explica que SOFOFA Capital Human ha sumado aprendizajes de todo un camino recorrido en más de 40 años de trabajo en el mundo de la formación y de la capacitación. Por una parte, en la admi-

nistración de 5 liceos municipales técnico-profesionales y, por otra, con la intermediación de la Franquicia Tributaria SENCE para la capacitación dentro de las empresas.

Y el cúmulo de experiencias adquiridas, sumado al convencimiento de que las organizaciones deben estar siempre preparadas y dispuestas para el cambio, han llevado a este grupo de organizaciones, iniciativas y proyectos a iniciar una profunda transformación, con el fin de ampliar su impacto real en las personas, las empresas y en el país.



NUESTROS FOCOS

Natalia Lidijover había tenido una carrera en recursos humanos y actualmente lleva 7 años liderando el desarrollo del OTIC, una apuesta desde fuera de la industria para impulsar esta transformación con foco en las personas.

¿Cuál dirías que es la fortaleza construida en la propuesta del OTIC y cómo se ha estructurado?

Hemos construido una propuesta sobre ‘hombros de gigantes’, basados en los 40 años de trayectoria del OTIC y con la confianza en el centro. Todo eso, cuidando lo que queríamos preservar, con rigurosidad ética y técnica, y valorando a las personas, único capital de una empresa de servicios. Con esa base, el resto tuvo que ver con pensar sistémicamente. Poner el foco en el desarrollo de las personas, las empresas y el país te obliga a desarrollar en diversos frentes.

Toda esta labor desarrollada por el OTIC tiene su foco en desarrollo de las personas y eso ha requerido:

- Entender el mercado laboral para poder orientar esfuerzos hacia la empleabilidad.
- Contribuir en la formación de calidad, sectorial o transversal.

- Aliarse, al interior de las empresas, con la gestión de talentos.

Pero Natalia agrega que, para pensar en las empresas, sobre todo lo anterior se deben agregar dos capas más:

- Trabajar colaborativamente en la identificación del conocimiento crítico y su gestión, involucrándonos en la formación de academias corporativas, con nuestro aliado, Fundación SOFOFA.
- Desarrollar y gestionar diagnósticos organizacionales que nos permitan entender a las organizaciones.

ALIANZAS CON ACTORES CLAVES

Y, finalmente, cuando se piensa en el desarrollo del país, es necesario todo lo anterior, pero no es suficiente.

“Pensar en el desarrollo del país es lo que nos generó la convicción de que lo más relevante era generar alianzas con actores claves. Estamos seguros de que no somos nosotros los llamados a ser expertos en cada tema, pero sí, a ser articuladores, dado nuestro lugar entre el mundo público y privado. Identificar áreas de trabajo y buscar a los expertos que puedan dar cuenta de los mejores resultados, diría que es nuestro sello”, apunta la Gerenta OTIC.





“Creemos que la empresa debe poner en el centro de su labor el desarrollo de las personas, que es la única forma de apostar por el desarrollo de un país”



CRISTÓBAL PHILIPPI
Gerente General SOFOFA
Capital Humano



EDUCACIÓN, EL PUNTO DE PARTIDA

“Entendiendo que nuestro propósito implica trabajar en un contexto complejo y cambiante, hemos ido construyendo un ecosistema en que distinguimos 3 espacios de trabajo, pero la verdad es que tienen límites difusos y mucha flexibilidad, lo que nos permite responder de la forma más eficiente a los desafíos que vamos abordando”, apunta Cristóbal.

Estos 3 ámbitos centrales del acci3n de SOFOFA Capital Humano son:

- ✓ **La Formación Técnico-Profesional**
- ✓ **El Aprendizaje Continuo**
- ✓ **La Innovaci3n y Desarrollo Futuro**



Pablo Kusnir, Gerente de Educaci3n de Corporaci3n SOFOFA, lleva ocho a3os al frente del área de Formaci3n Técnico-Profesional. Desde allí lidera los esfuerzos que se hacen “en pro de la formaci3n temprana de los j3venes, con un fuerte enfoque en lo técnico profesional, pero también velando porque desarrollen sus proyectos de vida”.

Eso lo realizan a partir del trabajo de los 5 liceos técnico-profesionales que administra la Red de Liceos SOFOFA, a lo que se ha sumado ahora la asesoría técnica que se entrega a más de 200 otros establecimientos TP de todo el pa3s.

¿Cuál dirías que es el corazón de la propuesta en Educaci3n y cómo se relaciona con el resto del ecosistema?

La Educaci3n es el punto de partida de una labor aún más grande que realiza SOFOFA Capital Humano y que no son independientes, sino que se complementan. La formaci3n debe verse como un conjunto de iniciativas a lo largo de la vida. El trabajo de este ecosistema es valioso porque podemos moldear trayectorias para los j3venes, que después pasan a trabajar. Todo esto se traduce en que la gente puede optar, puede tomar decisiones y construir su propia realizaci3n profesional.



¿Y cómo se mira a futuro desde SOFOFA Capital Humano?

“Si quieres impactar el desarrollo, lo más relevante es entender hacia dónde vamos, tratar de entender el futuro y hacer apuestas por lo que crees que es relevante lograr. Nada de lo que hacemos serviría si no fuera así. Formar jóvenes es, en sí misma, una apuesta por el futuro y te obliga a estar pensando para qué mundo los formas”, asegura Cristóbal Philippi.

Pablo Kusnir, en tanto, apunta a la necesidad de involucrar a las empresas y organizaciones en esa formación temprana de los jóvenes: “Este es un sistema en que pueden participar las empresas, que muchas veces ven muy distante la posibilidad de trabajar con liceos y aportar a las trayectorias de formación de los jóvenes. Pero hay posibilidades de vinculación y para eso estamos nosotros, para hacer real ese vínculo”.

En tanto, Natalia Lidijover pone el foco en el desafío de crear hoy el futuro del trabajo. “En nuestro caso, creo que lo que nos ha marcado tiene que ver con estar constantemente en conexión con los desafíos que enfrentan las empresas y escuchar lo que prevén”.

“Estoy segura de que la iniciativa que logra capturar todo lo que intento decir es Relink. Es un desarrollo que contempla la mirada de lo que aún no existe, desde su inicio. Es decir, entender la liquidez del mercado laboral, entender que sólo se aceleran los cambios. Todo eso nos permitió diseñar un plataforma que nos posibilita gestionar las habilidades de las personas con esa misma fluidez. Pasar de la idea de rígidas definiciones de ocupaciones a buscar gestionar las habilidades que hoy existen, pero, desde el diseño mismo, entender que vendrán otras nuevas”, apunta la gerenta OTIC de SOFOFA Capital Humano. ▲

“Hemos construido una propuesta sobre ‘hombros de gigantes’, basados en los 40 años de trayectoria del OTIC y con la confianza en el centro”



NATALIA LIDIJOVER
Gerenta OTIC SOFOFA
Capital Humano

COLABORACIÓN Y TRABAJO CONJUNTO:

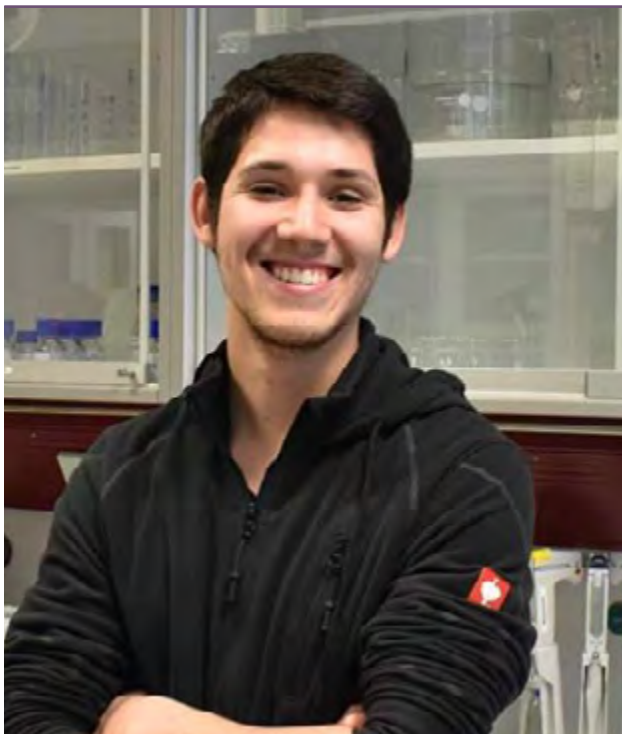
Nos comprometemos a trabajar de manera colaborativa, articulando las mejores alianzas posibles para aportar al desarrollo del Capital Humano desde nuestros distintos espacios y territorios.

CONFIANZA AL CENTRO:

Nos comprometemos a trabajar siempre desde la rigurosidad ética y técnica, con el respaldo de las organizaciones que conforman nuestro ecosistema y buscando construir vínculos de confianza en todas las relaciones que establecemos.

ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS:

Nos comprometemos con las personas, poniéndolas siempre al centro de todo lo que hacemos, buscando y generando las mejores opciones para su desarrollo.



David Sepúlveda, egresado de la Red de Liceos SOFOFA:

“HAY QUE TENER METAS CLARAS Y LUCCHAR DURO POR ALCANZARLAS”

Este joven de 21 años participó en la primera generación del Programa “Un Nuevo Técnico para Chile” y hoy trabaja en Alemania. Desde allí motiva a jóvenes chilenos para que desarrollen su máximo potencial, por ejemplo, participando en esta iniciativa de Corporación SOFOFA.

“**C**on esfuerzo, ganas, mucha paciencia y perseverancia todo resulta”. Con esta frase David Sepúlveda, ex alumno de la Red de Liceos SOFOFA, se motiva a diario. Pero hoy lo hace muy lejos de casa, en Alemania, donde vive y trabaja desde 2018, año en que participó en la primera versión del programa “Un Nuevo Técnico para Chile”.

Si bien confiesa que no fue fácil llegar hasta donde está, las ganas de alcanzar sus metas lo mantuvieron firme y le permitieron aprovechar la oportunidad que le ofreció este programa que desarrolla

Corporación SOFOFA junto a la Cámara chileno-alemana CAMCHAL, y que lleva egresados de liceos técnicos de SOFOFA a trabajar –con contrato por un año- en la exigente industria germana.

Este joven de 21 años, egresado de la carrera de Química Industrial del Liceo Domingo Matte Pérez de Maipú, es uno de los embajadores más importante de “Un nuevo Técnico para Chile”, iniciativa que está próxima a lanzar una segunda versión. Y desde Dresden, este de Alemania, nos cuenta de este proyecto que le cambió la vida a él y a su familia.

¿Qué pensaste cuando les contaron del programa ‘Un nuevo técnico para Chile’? ¿Te sentiste motivado desde un inicio?

La verdad es que siempre tuve la meta de ir a especializarme al extranjero, me gustan mucho los idiomas, la cultura de otros países, así como también las normas de calidad y trabajo. Eso era precisamente lo que estaba buscando.

¿Cuáles fueron los temores y expectativas, tuyos y de tu familia, al confirmarse que participarías en el programa?

Creo que el temor más grande siempre es el idioma y la incertidumbre de no conocer qué experimentaría en el ámbito emocional al estar tanto tiempo solo lejos de mi familia.

¿Cuánto tiempo se prepararon para el viaje y cómo lo hicieron?

Fueron varios y muy extensos meses de preparación. Por supuesto iniciamos un curso de alemán básico para poder desenvolvernos en Alemania. También cursos de preparación emocional y de trabajo en equipo con nuestros compañeros del programa, ya que al final sería la única compañía que tendríamos para apoyarnos en este proceso.



¿Qué fue lo que más te costó en Alemania?

El idioma fue, la verdad, menos complicado de lo que esperaba. Pero establecerme acá con mi familia fue difícil: el papeleo, establecernos en nuestro propio hogar. Fueron cosas que me afectaron también duramente en sentido emocional.

¿Consideras que los conocimientos entregados a través de la Formación Dual de tu Liceo fueron una buena base para enfrentarse a una industria tan exigente como la alemana?

Claro que sí. Por supuesto que siempre hay más por aprender y descubrir en ámbito laboral, pero la base que me dio SOFOFA me ayudó a seguir escalando en sentido profesional y a tener las herramientas necesarias para conseguirlo con éxito.

¿Cuál crees que fue tu mayor desafío en esta aventura y cuál es tu mayor aprendizaje?

Estar lejos de mi esposa. Estuvimos 6 duros meses esperando reencontrarnos. Esto me llevó a pensar varias veces en rendirme y volver a Chile. Fue duro, pero

David Sepúlveda junto a su familia en Alemania



las ganas de superarse pudieron más y, gracias a Dios, hemos formado nuestra propia familia aquí en Alemania. El aprendizaje ha sido que, por más difícil que haya sido todo, con esfuerzo, muchas ganas, mucha paciencia y perseverancia todo resulta. A veces no de las maneras que esperamos, pero resulta.

¿Cuáles son tus proyectos ahora?

Estoy realizando continuamente formaciones y capacitándome como profesional, esto me ayuda a mantenerme activo en mi campo laboral y alcanzar mis expectativas de seguir aprendiendo tanto como sea posible.

¿Recomendarías esta experiencia a otros jóvenes chilenos y qué consejos concretos les darías?

Por supuesto que sí. El consejo más grande que puedo dar es estar seguro de lo que uno quiere. Hay que tener metas claras, pero a la vez, luchar duro por alcanzarlas. Aplicar esto en mi vida me ha traído beneficios que hacen valer el esfuerzo. Uno es responsable por uno mismo, cada uno decide hasta dónde quiere llegar. Y el error más común es ponerse una meta más pequeña de la que realmente, con esfuerzo, podríamos alcanzar. Siendo consecuente con estas metas creo que se puede llegar muy lejos. 

Cómo avanza el proyecto REDES

Bajo la iniciativa pública Compromiso País, en el año 2018 se comenzó a diseñar este proyecto que busca promover la empleabilidad de los jóvenes más vulnerable del país, articulando redes entre liceos técnicos, empresas e instituciones de capacitación, formación de oficios e intermediación laboral, en un circuito virtuoso que potencie su formación y permita una mejor inserción en el mundo laboral.

Desde 2020 este proyecto es una realidad, ejecutado por Corporación SOFOFA y ya hemos logrado implementar la estrategia en 4 zonas de Chile: en la comuna de Ovalle y en las regiones de Valparaíso, Biobío y Metropolitana.

Así, desde REDES hemos diseñado y desarrollado proyectos donde las empresas toman un rol formativo de los estudiantes, vinculando en este proceso a más de 25 empresas. Entre éstas, destacan el proyecto de Enel, donde cerca de 30 jóvenes del Liceo Bicentenario de la comuna de Lampa recibieron formación en el Centro de Excelencia Operacional de la empresa, y actualmente algunos de estos jóvenes están trabajando formalmente en ella.



Escrito por
Gonzalo Russi,
Secretario
Ejecutivo del
Comité de
Desarrollo
Empresarial
Sostenible de
SOFOFA.

También -y gracias al trabajo con la empresa Ultramar- en el Liceo Alfredo Nazar de la comuna de Valparaíso se implementó un laboratorio de formación para el desarrollo de procesos automatizados acorde a las necesidades presentes en la industria portuaria.

Junto con Ab Inveb, en Quilicura, se está diseñado un laboratorio de formación para jóvenes en base a sus procesos productivos, que será implementado los últimos meses del 2021 para comenzar a ser usado como espacio formativo al interior de la operación, en vinculación con liceos TP de las comunas aledañas.

Con las empresas Nestlé y Arauco se están desarrollando maquetas de automatización y de desafíos reales de las operaciones, a ser ejecutados, primero, en las salas de clases y, luego, en centros de formación de educación técnica superior, así como en la misma empresa. Con ASMAR, en Talcahuano, se está desarrollando un programa de formación en vinculación con 3 liceos técnicos del sector, donde los funcionarios del astillero asumen un rol formativo de los jóvenes.

Trabajamos con Tresmontes Lucchetti en articular la formación de jóvenes en las comunas de Casablanca y San Antonio, labor que hemos realizado en alianza con Fundación Emplea y la Corporación de Casablanca.

Y, por último, se está ejecutando una serie de iniciativas que buscan potenciar la vinculación entre otras empresas y liceos técnico profesionales, tales como la implementación de Consejos Asesores Empresariales para liceos técnicos, prácticas laborales, desarrollo de webinars a estudiantes, entre otras.



Además, REDES ha apoyado la formación de más de 500 educadores de liceos técnicos profesionales a través de herramientas que faciliten la implementación de modelos pedagógicos acordes a las necesidades y tecnologías que hoy se implementan en las empresas.

Entre estos programas podemos mencionar capacitaciones que se impartieron en Manager (software ERP) a 65 docentes de 17 establecimientos; cursos de profesor tutor para más de 270 docentes entregando herramientas que facilitan el rol de guía que los docentes tienen en los estudiantes técnicos; capacitación a más de 100 docentes del área de administración en la metodología Barros, una innovadora metodología que permite desarrollar competencias de gestión para el manejo de la información contable; y cursos de formación dictados por SMC training a cerca de 70 docentes para implementar formación en automatización a jóvenes TP, entre otros.

Complementando las iniciativas descritas anteriormente, también hemos realizado procesos de formación laboral integral para jóvenes, destacando curso de formación en Amazon Web Service, formación en herramientas de Office, principalmente Excel, en vinculación con INACAP y formación en apresto laboral, entre otros.

Sabemos que el desafío es exigente y requiere mucho esfuerzo de todas las partes involucradas: empresas, sector público, establecimientos educacionales y de formación e intermediación, entre otros, pero estamos convencidos de que este trabajo está bien orientado y que logrará, en el mediano plazo, mejorar de manera sostenible la empleabilidad de muchos jóvenes que sueñan con oportunidades. [^](#)



abra

Laboratorio de Aprendizaje

Una forma distinta de aprender sobre el mundo que viene

Somos una comunidad de aprendizaje colaborativa, un lugar para contribuir y crear con las preguntas que cada quien trae, y al mismo tiempo, ensayar con las respuestas que emergen.

Conoce más en

www.abraaprendizaje.com





12 jóvenes ya fueron formados y contratados

ARAUCO Y OTIC SOFOFA HACEN HISTORIA CON EL PROYECTO FAENA FORMATIVA

Tras participar en un intensivo programa que incluyó clases presenciales, virtuales y prácticas en terreno, los jóvenes, oriundos de distintas comunas del sur del país, recibieron sus certificados como operadores de maquinaria forestal, entre ellos 3 mujeres que se insertan a trabajar en un rubro donde la participación femenina es aún muy baja.



“Es un sueño, somos las primeras mujeres forestales”. Así celebraba hace pocas semanas Carolina Pardo (29 años), flamante operadora de maquinaria forestal, parte de la primera generación de graduados del programa Faena Formativa, desarrollado por la empresa Arauco con el apoyo de OTIC SOFOFA y Fundación SOFOFA.

Y las razones de Carolina para festejar no eran pocas: acababa de terminar un exigente programa de capacitación de más de cuatro meses, escribió una página en la historia del rubro forestal de nuestro país y fue contratada -al igual que todos sus compañeros- por la empresa Arauco para incorporarse al proyecto CIMA.

Este fue el broche de oro perfecto para una aventura de formación que le cambió la vida a esta madre de 3 hijos, originaria de Hualqui, Región de Biobío, el que se inició a mediados de este año, cuando se lanzó el primer llamado para este inédito programa.

Carolina se enteró de la convocatoria en su municipio a través de un programa para Jefas de Hogar de SernamEG y, pese a que no tenía experiencia en este rubro, postuló pensando en mejorar su empleabilidad y sus posibilidades de darle un mejor futuro a sus pequeños de 13, 10 y 3 años.

Como ella, fueron 12 en total los jóvenes seleccionados que formaron parte de esta

primera generación de Faena Formativa, proyecto que busca entregar a personas interesadas conocimientos y técnicas para desempeñarse en faenas de alto nivel tecnológico a través de un aprendizaje que combina clases teóricas y prácticas en terreno, todo sin costo para los participantes.

“Es un sueño, somos las primeras mujeres forestales”



CAROLINA PARDO,
Graduada del programa Faena
Formativa



Así Arauco busca ir formando y especializando al nuevo talento de un rubro que es la segunda actividad económica del país, generando unos 300 mil empleos.

MÚLTIPLES LOGROS

En una emotiva ceremonia realizada en el campamento Zorzal Blanco en Quirihue, Región de Ñuble, se graduaron en agosto esta primera generación, que recibieron orgullosos sus certificados de operadores de maquinaria forestal y trazadores de línea.

“Faena Formativa nació para impulsar la formación temprana de jóvenes talentos con alto potencial de aprendizaje, que les permitiera desarrollarse en un rubro desconocido y que, sin duda, generará un cambio en sus vidas”, dijo durante el encuentro Ignacio Irigoyen, Jefe Formación Forestal y líder del proyecto.

En tanto, Carolina Pardo consideraba el diploma recibido como una meta cumplida, pero también “un desafío para seguir escalando, para que las mujeres tengan más espacio dentro de la industria forestal”.

Y es que impulsar la participación femenina en faenas forestales es una meta que Arauco también persigue a través de este proyecto. Actualmente la participa-



“Orgulloso de liderar esta academia donde aportaron muchas personas”

IGNACIO IRIGOYEN,
Jefe Formación Forestal
y líder del proyecto.



ción de mujeres en este tipo de labores no supera el 13% en el país.

ESFUERZO DE MUCHOS

Durante la ceremonia en Quirihue, Ignacio Irigoyen se mostró tremendamente orgulloso “de liderar esta academia donde aportaron muchas personas como los instructores, coordinadores, generalistas y muchas personas más”.

Y es que como explica Claudia Picero, jefa de Desarrollo Organizacional de OTIC SOFOFA “este proyecto es fruto de una estrecha labor colaborativa, que implicó una tarea intensa de coordinación entre varios actores, y sobretodo, conocer y apostar por los sueños de los jóvenes del sur de Chile”.

En tanto, Carola Serrano, Gerente de Fundación SOFOFA, apuntó que “este proyecto implicó aunar esfuerzos de muchos y ver que se logró nos permite corroborar que se pueden derribar fronteras y trabajar por un sueño”.

Hoy Arauco y OTIC SOFOFA no descansan porque ya se está realizando un segundo ciclo de formaciones y se ultiman los detalles para lanzar un tercer ciclo, que podría comenzar a fines de este año, adelanta Claudia Picero. ▲



Programa Aprendices:

OXIQUIM COMPROMETIDO CON LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE JÓVENES

Desde 2011 esta empresa nacida en la Región de Valparaíso participa de este programa de SENCE que busca entregar experiencia y conocimientos técnicos a jóvenes, para que se formen en un oficio y tengan mejores oportunidades laborales futuras.

Vivimos insertos en una sociedad muy exigente, para lo cual debemos estar bien preparados, por lo que aprender y desarrollarse en áreas específicas es fundamental. Oxiquim previó este contexto y quiso ser parte del Programa Aprendices de SENCE, dando sus primeros pasos en este ámbito en 2011, siendo su primera participación oficial en la Ceremonia del año 2012-13 de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Católica de Valparaíso.

“Nuestro foco principal está puesto en los jóvenes para que, gracias a este programa, se puedan formar y capacitar en un oficio y que, producto de su desempeño, tengan la posibi-

lidad de optar a un puesto de trabajo”, explicó Paulina Puelma, Gerente de Recursos Humanos Oxiquim, agregando que a cada uno de ellos “se les entrega todo el apoyo necesario para su proceso de aprendizaje, tanto en experiencia, como en conocimientos técnicos, tan requeridos actualmente en el mundo laboral”.

Oxiquim es una empresa chilena que nació en la región de Valparaíso, pero que tiene presencia nacional. Suma más de 70 años de trayectoria trabajando con excelencia, pasión, transparencia y profesionalismo para dar respuestas oportunas, flexibles y sostenibles. “Constantemente estamos preocupados por

nuestros trabajadores, nuestro entorno y el medio ambiente, involucrándonos con las necesidades de cada comunidad desde nuestra realidad organizacional, para mejorar la calidad de vida diaria de millones de personas en nuestro país”, apunta Cecilia Pardo, Gerente General de la compañía. Preparar a jóvenes aprendices apunta a cumplir esta misión.

“Nuestro foco principal está puesto en los jóvenes para que, gracias a este programa, se puedan formar y capacitar en un oficio y que, producto de su desempeño, tengan la posibilidad de optar a un puesto de trabajo”



PAULINA PUELMA,
Gerente de Recursos
Humanos Oxiquim



“Constantemente estamos preocupados por nuestros trabajadores, nuestro entorno y el medio ambiente, involucrándonos con las necesidades de cada comunidad desde nuestra realidad organizacional, para mejorar la calidad de vida diaria de millones de personas en nuestro país”

CECILIA PARDO,
Gerente General Oxiquim



MEJORAR SU EMPLEABILIDAD

Para poder cumplir este importante rol de preparar a los aprendices, ellos deben tener dentro de la empresa a un Maestro Guía, quien tiene la responsabilidad de acompañarlos en todas sus tareas y, principalmente, transmitirles los conocimientos. Además, él los guiará para que puedan cumplir con el plan de formación que se entrega a los aprendices cuando ingresan.

“El aprendizaje que les transmitimos sobre el funcionamiento de nuestro terminal marítimo y sus buenas prácticas, les permite aplicar importantes conocimientos en otras empresas”, explica Ignacio Correa, Generalista Terminal Marítimo Oxiquim Quintero. Una vez que finaliza el proceso, generalmente son referidos a empresas para que puedan seguir su crecimiento profesional, donde a algunos de ellos, dado los buenos resultados, han sido contratado de forma permanente. “Desde el año 2011 hemos recibido a cinco aprendices anualmente de los que, al menos uno de ellos, en promedio, se ha quedado trabajando en Oxiquim o en una empresa contratista. En el 2019, fue aún mejor, ya que previo a la pandemia contratamos a tres de un total de cinco”, indicó Paulina Puelma.

De estos últimos contratados uno ejerce como Supervisor de Seguridad y los otros dos están trabajando como Operadores de Terminal.

“Como empresa estamos muy felices con esta experiencia, ya que hemos tenido muy buenos aprendices, algunos trabajando aún con nosotros, lo que nos alienta a seguir formando a jóvenes con la proyección de que se transformen en excelentes trabajadores”, destacó Cecilia Pardo.

ACERCAR EMPRESA Y COMUNIDAD

En esta compañía también destacan el apoyo que han recibido de SENCE y de las autoridades para llevar a cabo este programa, que permite acercar a la empresa con la comunidad y participar del desarrollo de ésta.

Esta es la razón por la que están tan comprometidos con el Proyecto Aprendices, para apoyar a los jóvenes de nuestro país y a sus familias, permitiéndoles mejorar su formación para que, en un corto plazo, puedan desenvolverse con más confianza en el ámbito laboral y puedan construir un futuro más sólido, con mejores perspectivas de progreso y desarrollo. Sin duda, este debe ser un esfuerzo y coordinación conjunta entre las empresas en pos de un objetivo común, estiman en Oxiquim. ▲



Abra, Laboratorio de Aprendizaje:

UN LUGAR PARA CONVERSAR SOBRE LO QUE VIENE

Se trata de un espacio de encuentro virtual, impulsado por OTIC SOFOFA, donde organizaciones y personas reflexionan junto a destacados expertos, con contenidos semanales planificados y pensados para aprender sobre el mundo que viene. La plataforma www.abraaprendizaje.com ha sumado cientos de suscriptores desde su lanzamiento en septiembre y su parrilla programática crece y se renueva permanentemente.



“En un mundo donde la información abunda y las respuestas pueden estar -en muchas ocasiones- a un clic de distancia, en Abra nos apasionan las preguntas, en tanto nos movilizan a explorar junto a otros, posibles rutas de respuestas”. Esta frase de María Teresa Meneses, Directora del proyecto, parece resumir el espíritu que inspira a Abra, Laboratorio de Aprendizaje.

Se trata de una comunidad de aprendizaje colaborativa, un lugar para contribuir y crear con las preguntas y reflexiones que

cada quien trae y, al mismo tiempo, ensayar con las respuestas que emergen. Un ejercicio muy importante en momentos en que vivimos una transformación digital y con cambios constantes que desafían diariamente a las organizaciones y las personas, y que afectan la forma de trabajar y relacionarnos.

Todo lo anterior nos exige una adaptación y un aprendizaje permanente, ante lo cual Abra trae una invitación para que cada organización y persona construya su propia ruta de aprendizaje.

¿Cómo encender la chispa del Aprendizaje? / Si el límite de nuestras posibilidades es la biología ¿qué sabe la neurociencia sobre des-aprender? / ¿Dónde se está ensayando el conocimiento del futuro? / ¿Qué preguntas no nos estamos haciendo en términos de Gestión de Personas? / ¿Qué tiene que ocurrir para generar confianza? / ¿De qué manera los modelos mentales nos determinan?

Estas son algunas de las preguntas que movilizan a diseñar espacios aprendizaje, reflexión y participación a partir del cual expandir los límites.



LA GÉNESIS DE ESTE UNIVERSO

Abra nació de una suma de cuestionamientos que durante varios años sentaron las bases de lo que hoy es este espacio. La génesis de Abra está en todo el trabajo reflexivo hecho dentro de OTIC SOFOFA en muchos años de diseñar y desarrollar proyectos y estudios, así como de conversaciones sostenidas con relevantes actores, con los que se fue tejiendo un lugar donde habitara y tuviera vida todo ese conocimiento generado y que iba más allá del producto o de la herramienta puntual al que dio origen.

Así, en un equipo liderado por la Gerenta OTIC de SOFOFA Capital Humano, Natalia Lidijover, junto a otros aliados estratégicos que sumaron ideas, opiniones, críticas, comenzó una aventura de creación que dio origen a este proyecto que hoy es realidad.

PERMANENTE TRANSFORMACIÓN

Otro elemento clave de este espacio es su renovación constante. Abra, en sí mismo, no está ajeno al proceso de aprendizaje y, por ende, está en permanente co-construcción gracias al aporte e inquietudes de todos los involucrados: expositores, participantes y un sólido



comité de contenidos que realiza un trabajo de curatoría de la información donde se proponen, analizan y seleccionan las temáticas a desarrollar.

En esa tarea se suman a Natalia y María Teresa otros colaboradores estratégicos, como Lorena Retamal y Javier Martínez Aldanondo.

“Abra es una comunidad de personas con disposición a aprender y a desafiarse con otras y otros, que reflexiona y se cuestiona; en donde todas y todos se nutren a sí mismos y a otros al mismo tiempo de

acuerdo a sus propios intereses. Todo lo anterior, resulta en seres humanos protagonistas de su vida y de las comunidades en participan, basado en relaciones en mutuo respeto”, nos dice de este espacio Lorena Retamal, consultora internacional y CEO del Center for Cultural Transformation and Leadership.

UN NUEVO CICLO

Y luego de su explosivo crecimiento desde su lanzamiento, en septiembre, el equipo trabaja hoy aceleradamente en renovar la parrilla de talleres y cursos



para este 2022. “Queremos comenzar el próximo año invitando a las personas y organizaciones a hacer un balance del 2021 y a planificar sus próximos pasos”, nos cuenta María Teresa.

Para eso se ha diseñado un ciclo de conversación durante el mes de enero, donde se abordará -en una interesante y distendida tertulia semanal a 4 voces- el fenómeno tan humano de cierre y apertura de ciclo. El abordaje de este tema se realizará conjuntamente desde la Neurociencia, la Gestión del Error, la importancia de las Conversaciones y, por supuesto, desde Aprendizaje, bajo la conducción de Pedro Madonado, Javier Martínez, Lorena Retamal, José Cariaga y Francisco Videla.

“El espíritu de Abra como laboratorio y de ‘Cadabra’ como espacio dedicado al aprendizaje es experimentar con temas nuevos y apostar por construir conocimiento colectivo. El desafío no es obvio porque todavía arrastramos una fuerte inercia que nos lleva a colocarnos en modo alumno: como nos da miedo arriesgar, adoptamos el rol de escuchar y seguir instrucciones. Por eso en enero queremos hacer justamente una reflexión compartida, a lo largo de 4 sesiones, de mirar al 2022 haciendo consciente lo que hemos aprendido del 2021”, apunta Javier Martínez, especialista en Aprendizaje y Socio Cultura de Aprendizaje de Knowledge Works.

Este ciclo espera tener el apoyo que hasta ahora ha tenido la comunidad virtual, que en 3 meses de existencia ha sumado a más de 1.800 suscriptores y donde la participación activa de todos y cada uno es el valor máspreciado. ▲

Si aún no conoces Abra, Laboratorio de Aprendizaje ingresa a www.abraaprendizaje.cl

Preguntas que alimentarán el 1º ciclo de conversaciones 2022

¿Por qué los seres humanos hacemos balances?, ¿desde Ncs hay una necesidad de cierre?, ¿qué emprendí o planifiqué y fracasé?, ¿qué aprendimos este año?, ¿qué conversaciones valientes sostuvimos?, ¿qué aprendizajes se requiere incorporar?



Los Nuevos Espacios

Dentro de las temáticas que enmarcan la oferta programática 2022 de Abra, contamos con las siguientes categorías:



Personas y Empresas

Espacios para aprender a relacionarnos en los nuevos contextos laborales. Mejores prácticas en gestión de personas, mercado laboral, liderazgo, itinerarios laborales, reconversión, etc.



Ciencia y Tecnología

Espacios para expandir límites y correr barreras. Conoce sobre tecnologías emergentes y divulgación de contenidos científicos, y su impacto en organizaciones y en la vida cotidiana.



Desarrollo de Conciencia

Espacios para desarrollar la conciencia de ti mismo. Ingresa sobre tus modelos mentales y reflexiona sobre cómo mover la frontera de tu propio conocimiento y bienestar.



Repensar el aprendizaje

Espacios para desafiar paradigmas sobre cómo aprendemos. Preguntas que nos ayuden a construir el nuevo mindset que necesitamos para el desarrollo futuro.



relink



Valorar el trabajo de quienes
hacen posible tu empresa es el
primer paso para seguir adelante.



ICREO Organizaciones

EMPRESAS DAN UN PASO DECISIVO HACIA LA GESTIÓN DE SU CONFIANZA ORGANIZACIONAL

Este 2021 varios de nuestros clientes realizaron masivos procesos de medición de su confianza organizacional, utilizando nuestro instrumento ICREO Organizaciones, con gran participación y logrando importantes resultados que les ayudarán a gestionar de mejor manera a sus equipos. Brevemente te contamos aquí 3 de esas experiencias.

En OTIC SOFOFA estamos convencidos de la importancia de poner la confianza en el centro. Eso nos llevó a estudiar cómo se construye al interior de las empresas, porque es imprescindible para que las organizaciones puedan alcanzar todos los objetivos que se han trazado. En este sentido, un indicador que consideramos clave de mirar, evaluar y gestionar es la confianza interna.

Por eso desde 2018 venimos trabajando en instalar el concepto de confianza organizacional con una mirada de propósito y seguros de que la confianza permite establecer vínculos que habilitan conversaciones, que permite mirar hacia el futuro y que construyen cohesión en las organizaciones, facilitando abordar procesos de cambio y crisis con flexibilidad y espíritu de cuerpo.

Es así como, tras diseñar junto a la consultora Almabrand un innovador instrumento que permite no sólo medir la confianza interna en las organizaciones, sino que entrega insumos vitales para poder gestionarla, es que varios de nuestros clientes dieron este 2021 el importante paso para medir masivamente sus niveles de confianza organizacional.

Tres de ellos llevaron adelante procesos especialmente significativos, por su magnitud e impacto. Universidad Diego Portales, Casaldeas y Ciudad del Niño asumieron este desafío con resultados claros y accionables, que les permitirán avanzar hacia la construcción de confianza en las dimensiones más críticas y sostenerla en las áreas donde ya hay camino avanzado.

RESULTADOS REPRESENTATIVOS

Para la Universidad Diego Portales (UDP) este proceso de medición implicó un significativo trabajo de coordinación. Para lograr esto se organizaron una serie de actividades, involucrando a académicos y administrativos, logrando un 70% de participación.

“Esto hizo representativos los resultados obtenidos y permiten concluir con mayor precisión las percepciones y características de la organización”, apunta Andrés Mardones, encargado de Desarrollo Organizacional de la UDP, quien añade que toda esta información actualizada les permitirá “analizar los factores a la base de la construcción de confianza dentro de nuestra organización y así determinar cómo podemos seguir mejorando en esa línea”.



OPORTUNIDADES Y FORTALEZAS

La experiencia en Casaldeas Chile fue asumida con entusiasmo por toda la organización y la convocatoria para participar del proceso también tuvo una altísima respuesta. Quien estuvo a cargo de llevar adelante el proceso fue la Gerenta de Personas, Francisca Herrera.

“Una empresa como la nuestra tiene un gran nivel de dinamismo, proyectos que se desarrollan en simultáneo y que requieren de altísima colaboración y coordinación interna. El modelo de confianza de Icreo plantea como factor de éxito para resolver dilemas, puntos de quiebres, y alcanzar objetivos comunes la confianza a la base. Haber explorado esto ha sido tremendamente positivo para nosotros, conocer las oportunidades y fortalezas”, cuenta la Gerenta de Personas.

Para Francisca, lo más relevante de este proceso fue entender “el impacto que tiene la confianza interna en el éxito del negocio, de los proyectos y de los equipos,

y estar convencidos que es una materia donde vale la pena invertir tiempo y gestionar mejoras en esta capacidad interna”.

Agradeció también el apoyo brindado: “El equipo que nos acompañó es sólido y el modelo es simple por ende la implementación del estudio y de los siguientes pasos son muy fáciles para los equipos internos”.

GRACIAS POR LA HONESTIDAD

Otra institución que midió este 2021 su confianza organizacional fue Ciudad del Niño. Alejandro Riquelme, jefe del Área de Personas, estima que toda la información proporcionada por la encuesta les permitirá conocer, “a través de un sistema de medición confiable, cómo nuestros colaboradores se están sintiendo y están mirando nuestra Fundación, dónde están nuestras fortalezas y dónde están los aspectos más débiles o menos desarrollados y que es necesario comenzar a trabajar”.

Agrega que quedaron muy satisfechos con la participación lograda en este proceso, que alcanzó el 78%, pero, más aún, de “la confianza y honestidad de nuestros colaboradores para expresar su visión y mirada de nuestra Fundación como su lugar de trabajo, como también, el poder dar cuenta de cuáles son sus aspiraciones”.

A su juicio, todo este proceso “tiene un valor muy significativo porque, conociendo la realidad de nuestro presente en la gestión de personas, podemos proyectar nuestro futuro y continuar fortaleciéndonos como Fundación y transformándola en un buen lugar para trabajar, sin perder de vista nuestra misión y propósito institucional”.

Estas 3 empresas ya iniciaron el camino para gestionar su confianza organizacional y OTIC SOFOFA está junto a ellos acompañándolos en cada paso, porque el desarrollo del capital humano de las empresas y del país es nuestra mayor preocupación. ▲

QUÉ SIGNIFICA ESTE PROCESO:



“Determinar cómo seguir mejorando”

ANDRÉS MARDONES,
UDP



“Conocer oportunidades y fortalezas”

FRANCISCA HERRERA,
Casaldeas



“Proyectar nuestro futuro”

ALEJANDRO RIQUELME,
Ciudad del Niño



Los profundos cambios que trae consigo la Revolución 4.0, junto a las aceleradas transformaciones que hemos vivido en los últimos años producto de la pandemia del Covid, nos hablan de la necesidad de adaptarnos rápidamente a nuevas formas de enfrentar la vida y el mundo del trabajo.

La automatización de procesos o la digitalización de muchas labores están haciendo necesarios trabajadores con nuevas habilidades, con los que Chile no contaba. Siendo esto aún más crítico, al pensar en el desafío que nos trae la Economía Digital.

Por eso en 2019, bajo el alero del Ministerio de Hacienda y con la participación de SENCE, SOFOFA y OTIC SOFOFA, entre muchos otros actores públicos y privados, nació Talento Digital para Chile, iniciativa que se aboca a la tarea de formar personas con habilidades digitales que cubran las necesidades de capital humano especializado que tiene hoy el país y las empresas.

Ha sido un arduo camino, pero hoy los egresados del programa de Talento Digital están saliendo al mercado laboral con nuevas herramientas bajo el brazo y siendo contratados por empresas chilenas y extranjeras para desempeñarse en labores que, unos pocos meses antes, no habrían ni siquiera soñado.



El impacto real de Talento Digital para Chile

NTT DATA CRECE JUNTO AL SEMILLERO DE TALENTOS DE TD

Arturo Troncoso es un profesor de Lenguaje reconvertido en programador, y que es parte de NTT DATA, consultora multinacional de origen japonés que busca perfiles con potencial que pueda seguir formando internamente. Juntos han creado un círculo virtuoso de relación laboral que tiene como punto de partida el programa Talento Digital Para Chile y su esfuerzo por formar capital humano en las habilidades digitales que hoy necesita el país y nuestras empresas.

Este es el caso de Arturo Troncoso, egresado del programa y parte del Semillero de Talentos de TD, quien hoy es parte del equipo de la consultora NTT DATA.

Eugenia Fuentes, directora de People de NTT DATA Chile, explica que para la consultora es muy importante sumar a personas que demuestren pasión y que estén dispuestas a formarse continuamente. “Las personas que hemos traído a la compañía desde TD destacan por sus ganas y su actitud positiva. Pasar por el bootcamp significó para ellas hacer

un esfuerzo formativo, porque no todas venían del mundo de la tecnología y debieron reconvertirse, y ahí se nota su pasión. Para nosotros como compañía, la actitud es un tema clave en nuestros equipos, por lo que valoramos mucho ese entusiasmo que demuestran”, cuenta.

Pero NTT DATA tiene otra característica y es que toma a estos talentos del Semillero TD -que pasaron por una capacitación intensiva de entre 4 y 6 meses en un bootcamp- y continúa con su formación: “Dentro de nuestro modelo de carrera,



“Las personas que hemos traído a la compañía desde TD destacan por sus ganas y su actitud positiva. Pasar por el bootcamp significó para ellas hacer un esfuerzo formativo, porque no todas venían del mundo de la tecnología y debieron reconvertirse, y ahí se nota su pasión. Para nosotros como compañía, la actitud es un tema clave en nuestros equipos, por lo que valoramos mucho ese entusiasmo que demuestran”

EUGENIA FUENTES,
Directora de People de NTT DATA Chile.

tenemos la filosofía de siempre ofrecer formación, porque lo que hacemos requiere que nuestros equipos estén constantemente aprendiendo. Por eso, somos un excelente lugar para empezar, para aprender más y donde quedarte a desarrollar tu talento”, dice la directora de People.

Uno de esos talentos que sumaron en los últimos meses fue Arturo, quien asumió un desafío mayúsculo: pasar del mundo de las Humanidades, en su carrera original de Profesor de Lenguaje, al mundo tecnológico de la mano de Talento Digital.

“Pasé buena parte de mi vida profesional en la universidad formando profesores y también actores, hasta que decidí emprender, siempre en el mundo de la capacitación y la formación. Pero se vino la crisis social y luego la pandemia, y se hizo complejo seguir, por lo que debimos detenernos. Fue en ese momento cuando encontré a Talento Digital y vi una oportunidad para reconvertirme”, cuenta Arturo.

Tras su egreso del programa, este profesor de 47 años no tardó en llegar a NTT DATA y tras un acelerado desarrollo de carrera hoy está ayudando a formar a otros talentos de la compañía. “Aquí me han dado la oportunidad de formarme

en tres tecnologías diferentes y, además, me dieron la posibilidad de desarrollarme como coach, trabajando con los equipos en sus habilidades blandas. Ha sido una experiencia amplia y enriquecedora”, apunta.

Este es el tipo de relación que NTT DATA busca establecer con sus talentos y por eso Eugenia Fuentes entrega la experiencia que, sin duda, puede ser vista por otras compañías para implementar. “La idea es tratar de dejar de buscar profesionales tan específicos, en un sistema tipo plug and play, y buscar perfiles con potencial para luego seguir formándolos internamente. Hay que dedicarles esfuerzo y tiempo a los colaboradores, porque son lo más importante de una compañía”. ▲



Los aprendizajes de Finning y Relink

Este 2021 Finning accedió a la invitación de participar en el proyecto Relink, en el contexto de la demanda de nuevas capacidades y habilidades en la fuerza laboral actual producto de la incorporación de tecnologías en los procesos y servicios, lo que requiere de nuevos conceptos en la gestión de personas como Reconversión y Especialización (Reskilling & Upskilling).

Al inicio probamos la herramienta diseñada por Relink, plataforma inteligente que reconoce las experiencias de usuarios, las transforma en habilidades y las cruza con perfiles laborales cargados en ella, para determinar si la configuración y habilidades ingresadas daban cuenta de los perfiles a evaluar.

Debido al tipo de rubros en los que participamos, en Finning incorporamos perfiles de Técnicos de Mantenimiento Mecánicos y Técnicos de Mantenimiento Eléctricos.

Lo que logramos corroborar es que el sistema otorga el porcentaje de afinidad con las habilidades requeridas para un perfil, generando luego una



Por
Carolina
González,
gerenta de
Capacitación
para Finning
Sudamérica.

brecha de conocimientos por adquirir (entrenamiento) para formar o reconvertir al técnico en el perfil con la afinidad de habilidades 100% necesarias.

Es decir, la plataforma indica al usuario cuál es su brecha de formación para llegar a perfiles deseados y que tienen hoy en día mayor empleabilidad en el mercado laboral.

Desde el punto de vista de la experiencia del Usuario, la herramienta es intuitiva y usa preguntas para cuestionar y evaluar los perfiles, lo que genera recomendaciones más certeras en cuanto a las brechas de habilidades y conocimientos a desarrollar.

Tras la experiencia vivida, creemos que la solución Relink tiene un alto potencial de impacto positivo en los procesos de búsqueda laboral, reclutamiento, desarrollo y capacitación.

Dado esto, reafirmamos nuestro compromiso por continuar participando para ajustar y mejorar la configuración de la herramienta, con miras a que responda a los desafíos de adaptación a un nuevo mercado laboral que las personas y empresas están enfrentando. ▲



En tu carrera profesional
puedes cambiar de tareas,
de sector, de rubro, incluso
perder **tu trabajo,**

pero hay algo
que siempre va
a acompañarte...

**tu experiencia
y tus habilidades**

En Relink no
partes de cero.

Conoce tus
rutas laborales.

relink

www.relink.cl

SOFOFA

Capital Humano

Revista Capital Humano **Nº10**

APRENDIZAJE
CONTINUO

OTIC
SOFOFA
Capital Humano

INNOVACIÓN Y
DESARROLLO FUTURO

FUTURO
SOFOFA
Capital Humano

FORMACIÓN TÉCNICO
PROFESIONAL

LICEOS
SOFOFA
Capital Humano

SOFOFA
Capital Humano

SOFOFA
Capital Humano

Revista **Capital Humano**, prohibida su reproducción parcial o total del
contenido sin la expresa autorización de **SOFOFA Capital Humano**
www.sofofacapitalhumano.cl