

DF

DIARIO FINANCIERO®

SUPLENTO

SANTIAGO DE CHILE
JUEVES 2 DE NOVIEMBRE DE 2023

RRHH, COACHING Y METODOLOGÍA LEAN

LAS TECNOLOGÍAS DE RRHH ESTÁN REDEFINIENDO LA GESTIÓN DEL TALENTO

Enmarcado en el amplio proceso de llevar la transformación digital a todos los sectores de las organizaciones, el desafío de contar con plataformas que apoyen a los departamentos de recursos humanos (RRHH) ha sido una prioridad en el país durante los últimos años.

El uso de la tecnología aplicada en esta área (HR Tech, por su sigla en inglés) busca simplificar y agilizar una serie de procesos, permitiendo que los profesionales del sector se concentren en tareas estratégicas, como el desarrollo de los colaboradores.

“La automatización de tareas administrativas, como el pago de nóminas, control de asistencia, gestión de beneficios y control de vacaciones, reduce el tiempo empleado en estas actividades y minimiza errores en los procesos. Así, la tecnología libera tiempo para el análisis y la gestión enfocada en las personas”, explica Teresita Morán, Country Manager de Buk Chile.

Desde Buk, por ejemplo, se ofrece una solución que busca mejorar la experiencia de los colaboradores a través de la autogestión. Un portal integrado proporciona a los usuarios toda la información necesaria en un solo lugar, centralizando así la información en el área de gestión de personas para optimizar la toma de decisiones y la comunicación en la

Desde la automatización de tareas administrativas hasta la personalización de la experiencia del empleado, las HR Tech están impulsando cambios significativos en las organizaciones. El uso de la tecnología aplicada minimiza errores y libera tiempo para la gestión enfocada en las personas.

organización.

La automatización de procesos en la selección y compromiso de talento es un tema en constante evolución, con las herramientas digitales desempeñando un papel cada vez más importante. Mientras que la innovación se considera una “destrucción creativa”, como la describe Morán desde Buk, pero su éxito depende en última instancia de las personas. “Las organizaciones deben invertir en la capacitación y el desarrollo de habilidades de sus empleados para aprovechar al máximo la tecnología”, recomienda la ejecutiva.

A su vez, “la tecnología no busca reemplazar a los profesionales de RRHH, sino liberarlos de tareas tediosas y repetitivas”, comenta Morán. Un ejemplo de esto es la utilización de la inteligencia artificial, que ha permitido automatizar la generación de descripciones de cargos, el análisis de currículums y brindar apoyo

en consultas relacionadas con la plataforma.

Cambio cultural

La gestión del talento y la medición del clima organizacional se han vuelto fundamentales en sectores que anteriormente no estaban tan enfocados en estos

Uno de los mayores retos para la implementación de la HR Tech es el cambio cultural. Garantizar la aceptación de todos los miembros de la organización es un desafío clave.

aspectos, como la agricultura y la construcción. Además, la oferta de beneficios a medida se ha convertido en una estrategia competitiva, especialmente en industrias con una alta demanda de talento.

Sin embargo, uno de los mayores retos en la implementación de tecnología en RRHH es el cambio cultural. La adopción de estas tecnologías requiere que las personas cambien sus hábitos y comprendan el valor de la transformación. Gestionar este cambio y garantizar la aceptación de todos los miembros de la organización es un desafío clave.

Bárbara Kübler, VP de People & Culture en Talana, sostiene que la falta de conocimiento específico para adoptar nuevas tecnologías, la resistencia al cambio, la falta de recursos para cubrir los costos de implementación tecnológica y la preocupación por la seguridad y privacidad de la información son obstáculos comunes en este proceso.

Además, la adaptabilidad de los empleados a un entorno más digital puede ser un desafío para las gerencias, plantea la ejecutiva de Talana, ya que requiere el desarrollo de nuevas habilidades, el cierre de la brecha entre la oferta y la demanda de talento, y la

garantía de que los empleados estén dispuestos a aceptar el cambio.

Por otro lado, la cultura organizacional sigue siendo un elemento central en la gestión de talento, y las entrevistas en profundidad son fundamentales para evaluar la adecuación de los candidatos a la cultura de la empresa. Si bien la IA tiene muchos beneficios en la contratación, no puede reemplazar el juicio y la experiencia humana en la evaluación de habilidades y adaptación cultural.

Aun así, Agustina Bellido, Líder de Carrera de Mercer Chile, destaca que la automatización de actividades permite a los profesionales de RRHH centrarse en tareas estratégicas que añaden valor a la empresa y sus empleados. “Las herramientas que integran todo el ecosistema, conocidas como HRIS, ofrecen soluciones para todos los aspectos relevantes del ciclo de vida del colaborador, desde la incorporación hasta la salida, utilizando la IA y el aprendizaje automático para mejorar la experiencia del empleado y generar análisis e inteligencia generativa a partir de los datos disponibles”.

La tecnología está transformando la gestión de recursos humanos en Chile y el mundo. Sin embargo, la resistencia al cambio, la falta de habilidades y la inversión son desafíos que aún deben abordarse.

Ya no son suficientes los conocimientos técnicos. Hoy se valoran las habilidades conductuales y cada vez más son necesarias las habilidades digitales, la creatividad, innovación, empatía, flexibilidad y conocimientos en data analyst, lo que desafía a los reclutadores de RRHH.

POR FRANCISCA ORELLANA

NUEVAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PARA LA NUEVA ECONOMÍA

Nuevas exigencias, el auge de ciertas habilidades y la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de selección y reclutamiento, están cambiando la manera en que se gestiona el talento, desafiando a los reclutadores y a las áreas de recursos humanos (RRHH).

“Ya no son suficientes las habilidades técnicas, también se valoran las habilidades conductuales, mal llamadas habilidades blandas, necesarias para abordar la complejidad de las tareas y desafíos cambiantes. Las habilidades y perfiles dependen de la industria y el cargo, pero cada vez son más



necesarias las habilidades digitales, la creatividad e innovación, empatía, flexibilidad y conocimientos en data analyst”, comenta María Soledad Gutiérrez, gerente general de la empresa de recursos humanos Enovus+, del Grupo Enovus.

Luis Felipe Vergara Maldonado, director del Magíster en Dirección de Personas y Gestión del Talento de la Universidad Andrés Bello (UNAB), acota que en las empresas, la inclusión y diversidad han ido en auge en los procesos de selección: “Ven que hay un retorno de inversión positivo. A su vez, pueden responder de manera consistente y consecuente, con las políticas y prácticas de sostenibilidad, y la mirada a los criterios ESG”.

“Las herramientas ligadas a la automatización han sido relevantes para distribuir las tareas de los encargados de reclutamiento, po-

→ CONTINÚA PÁG. 40

PUBLIRREPORTAJE

TECNOLOGÍA Y GESTIÓN DE PERSONAS:

Defontana y uso de HR Tech: nos entusiasma ser líderes en la región

Luego de su llegada a Perú, México y Colombia, la empresa hoy permite que los clientes que tienen operaciones en Chile y estos tres mercados puedan integrar su sistema de gestión de personas de manera automática.

Mucho se habla del uso de las tecnologías en diversas áreas, donde una de ellas es la gestión de personas, dando espacio al mercado a las HR Tech, herramienta que Defontana sabe muy bien cómo manejarla.

Las nuevas tendencias y las herramientas tecnológicas que ya revolucionaron otras industrias, están hoy impactando de manera positiva al área de RRHH, pudiendo así gestionar áreas básicas de las personas como otras no tanto: remuneraciones, beneficios, atracción, reclutamiento, selección y otros.

Defontana hoy cuenta con un software que permite gestionar el área de personas de una manera fácil y prácticamente automática. “Tener un sistema como Defontana entrega ventajas comparativas gracias a la automatización de la compañía y la digitalización de esta, así como evitar errores que pueden derivar en multas elevadas”,



El equipo Defontana, excelencia para liderar la gestión de personas.

comenta el Gerente de Control de Gestión de la compañía, Felipe Castiglione.

El gran temor que surge con este tipo de herramientas, eso sí, es la pérdida de trabajo producto de la automatización. Sin embargo, Castiglione sostiene que “las empresas con una mirada profunda de Recursos Humanos saben que esto les va a ahorrar tiempo, pero no para prescindir de las personas, sino para utilizarlo en enfocarse en lo que realmente genera valor,

aprovechando otras oportunidades que va a permitirles mejorar la compañía de manera transversal”.

De acuerdo al ejecutivo, gracias a este software se consigue una eficiencia mucho mayor, disminuyendo los tiempos hasta en un 80% para varios procesos. “Se rentabilizan las horas, y nuestra experiencia indica que el tiempo que se ahorra se invierte en el análisis y gestión, lo que se traduce en un crecimiento en las ventas,

eficiencia en costo, generación de valor, ahorro de tiempo y mayor eficiencia para las empresas”, esgrime Castiglione.

Además, el ejecutivo sostiene que el área de gestión de personas son las más propensas a ser cuestionadas y recibir multas. “La tecnología y un software de gestión de personas te ayudan a no cometer errores, respetando de esta manera la legislación, ahorrando recursos y no afectando a nuestros colaboradores”, comenta.

Expansión por Latinoamérica

Hoy Defontana ofrece su servicio de gestión de personas tanto en Chile como en Perú, Colombia y México. “En Perú nos ha ido muy bien, donde se han acelerado las ventas de manera exponencial, y ahora estamos penetrando cada vez con más fuerza en los mercados colombiano y mexicano”, comenta el ejecutivo.

“El tener operaciones en estos países permite que nuestros clientes puedan crecer, porque al contar con Defontana es posible integrar todos los mercados, siendo una gran ventaja cuando nos tomamos el desafío de expandirnos a la región, de la cual nos entusiasma ser los líderes en materia de gestión de personas”, puntualiza Castiglione.

<https://www.defontana.com/cl>

Rankmi, el futuro de HR está en las plataformas all in one y la Inteligencia Artificial

“El mundo laboral está atravesando por distintos cambios, la mayoría de los cuales se sustenta en la adopción de tecnología con el fin de agilizar y potenciar la estrategia de personas en las empresas”, asegura el CEO de Rankmi, Enrique Besa.

En tiempos de inmediatez y resiliencia, la digitalización y modernización de procesos es clave para el desarrollo de distintas facetas del mundo laboral. En este sentido, el cambio organizacional -y por cierto, de la manera de hacer las cosas- más que una opción se ha convertido en una obligación para las empresas, sobre todo para aquellas que tienen como objetivo garantizar la experiencia de sus colaboradores.

Y es que, en un esfuerzo por abordar los desafíos cada vez más complejos que enfrentan las organizaciones en la gestión de capital humano, la startup chilena Rankmi -fundada en el 2015 por Enrique Besa y Felipe Cuadra, actualmente CEO y CXO de la empresa, respectivamente- ofrece soluciones diseñadas para transformar y automatizar los procesos de HR que, por cierto, ya demuestran su eficacia con el trabajo de 1.5 millones de usuarios de la plataforma en más de 1.500 empresas a nivel del continente.

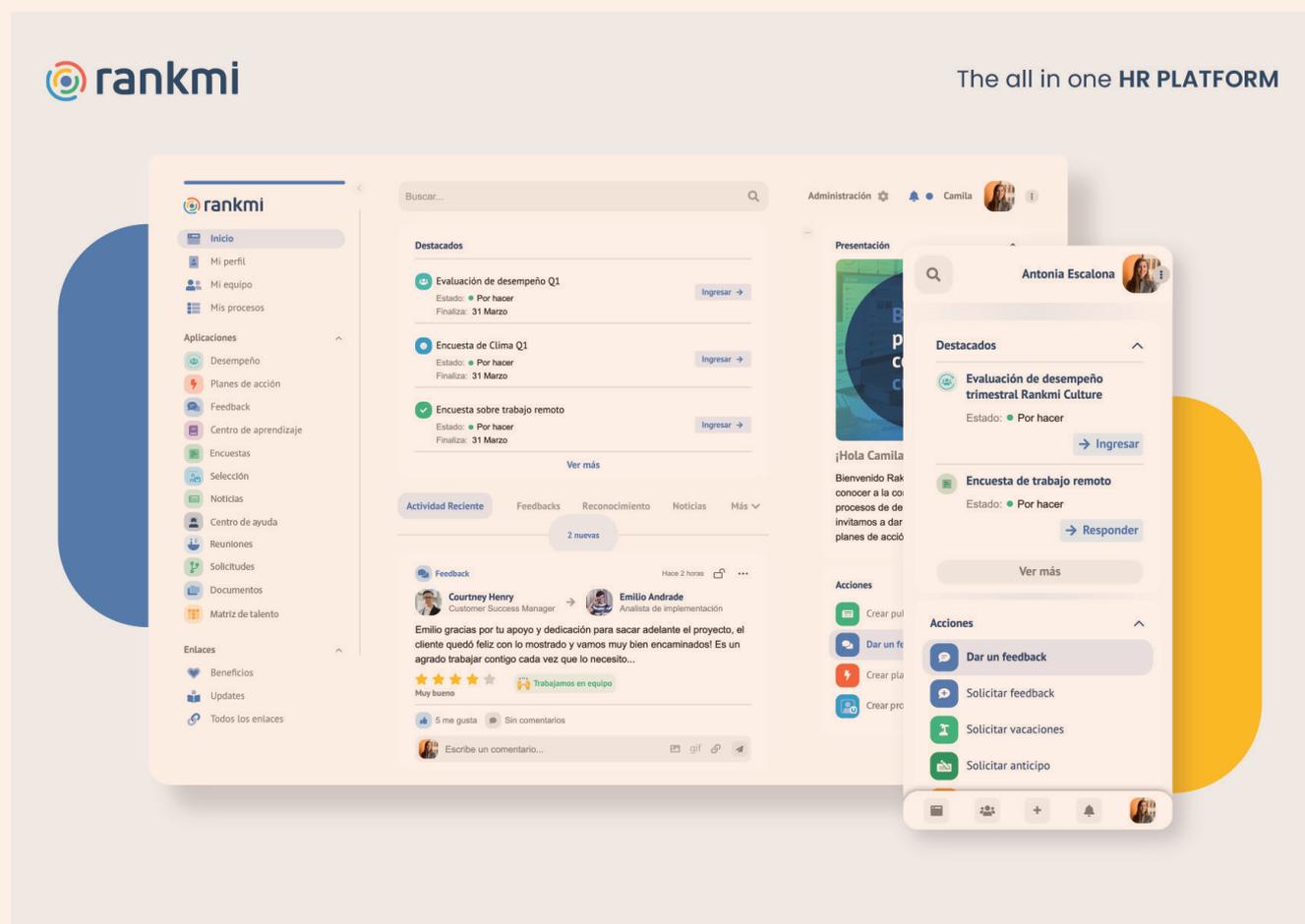
En Rankmi trabajamos en la evolución de la estrategia de personas en las organizaciones de Latinoamérica: “De ahí que hemos desarrollado una plataforma all in one que conecta cada uno de los procesos críticos de RRHH. Nuestro software 360° cubre todas las etapas del ciclo de vida de los colaboradores, desde el reclutamiento de talento, onboarding, capacitación, desarrollo organizacional, comunicación interna y hasta la administración de nómina, entre muchas otras tareas”, señala Enrique Besa.

Rankmi Genius: la puerta de entrada a la IA

Actualmente, la Inteligencia Artificial (IA) es un tema que genera gran interés en las compañías, razón por la cual la startup chilena quiso ir más allá y este salto lo está dando de la mano de Rankmi Genius, un ecosistema de soluciones basadas en IA que potencia la gestión de personas.

Sobre este nuevo hito, Felipe Cuadra explica que Genius reúne, en esta primera fase, tres soluciones que apuntan a resolver dificultades claves de la gestión de personas: generación de un reporte con los insights claves de las evaluaciones de desempeño, análisis cualitativo de las respuestas abiertas de las encuestas de clima y la generación de planes de acción.

“En el desarrollo de Rankmi Genius, hemos comprobado que con IA podemos mejorar el análisis e interpretación de los datos, pero también optimizar el uso que se le da a los resultados de las evaluaciones de clima y desempeño, entre muchas ventajas. Entendimos que la IA generativa es una gran oportunidad para darle mayor agilidad a los procesos de capital humano”, manifiesta



Enrique Besa, CEO de Rankmi.

Cuadra.

En ese contexto, el también especialista en desarrollo organizacional, comentó que Genius nace a partir de la identificación de problemas “comunes y complejos” que pueden ser abordados desde las ventajas de la IA. “Por ejemplo, desde 1916 se realizan evaluaciones de desempeño y todavía se mantiene el debate de cómo sacar el mayor



Felipe Cuadra, CXO de Rankmi.

provecho a los datos que se generan y así poder crear feedback de alto impacto”, asegura Cuadra.

Lo anterior, también lo revelan las cifras: según la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM, por su sigla en inglés), el 52% de los profesionales de RRHH declara que le es difícil analizar e interpretar la información de las encuestas de clima,

mientras que un 28% no es capaz de encontrar tendencias. Por otro lado, el 64% de los colaboradores creen que el feedback que reciben no es de calidad, según OfficeVibe.

Viendo el futuro con optimismo

En Rankmi consideramos que el futuro de la gestión de capital humano está anclado a la utilización de plataformas all in one y el aprovechamiento de las ventajas de la Inteligencia Artificial. “En este ámbito, pronto estaremos anunciando una potente innovación a nivel de nómina. El anuncio lo realizaremos en nuestro Rankmi Conference 2023 el próximo jueves 30 de noviembre”, sostiene el CEO de la organización.

De esta forma, esta compañía chilena cierra un año tremendo que no sólo incluyó la firma de su primera serie “A” con SoftBank, sino también la fusión con Osmos, empresa mexicana que automatiza la administración de nómina. Todo forma parte de su plan de crecimiento sostenible y responsable a nivel de todo el continente, con especial foco en México.

<https://www.rankmi.com>

→ VIENE DE PÁG. 38

niendo foco en aquellas partes del proceso donde pueden efectivamente añadir más valor”, agrega.

Bárbara Kübler, VP de People & Culture de Talana, dice que actualmente se utilizan herramientas ligadas a Inteligencia Artificial (IA) para “diseñar de forma rápida avisos de reclutamiento y el posterior multiposting en distintas plataformas o portales, recepción automática de postulaciones y la generación de filtros de currículos, según parámetros para el perfil solicitado”. Los programas de agendamiento y gestión de entrevistas “ayudan a que los encargados no gasten tanto tiempo en coordinar agendas con candidatos y los ATS (Applicant Tracking System) han mejorado la gestión integral del proceso, desde el reclutamiento hasta la contratación”, añade.

Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de Who&Co, indica que es un fenómeno global donde incluso el CEO de LinkedIn, Ryan Roslansky, ha comentado que la “IA cambiará la forma cómo construimos las carreras profesionales y la forma que tenemos de hacer empresas será la mayor revolución vivida en la humanidad. Para los headhunters ya nos están desafiando a usar plataformas digitales, no para medir productividad, sino para tener métricas orientadas a la calidad”.

HR Tech potencian la gestión de la psicología laboral

■ Aunque se puede pensar que la irrupción de las tecnologías de Recursos Humanos (HR Tech, por su sigla en inglés) puede ir en desmedro de la psicología laboral, lo cierto es que son un complemento en el manejo de personal.

“La psicología laboral ofrece el Modelo de Competencias como un instrumento que alinea la gestión del talento con los objetivos de la organización y nos entrega un lenguaje común. Este modelo convive de manera virtuosa con el uso de la tecnología, con un enfoque simple, pragmático y muy versátil que facilita la gestión de información”, sostiene Lorena Díaz, académica del Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas de la Universidad del Desarrollo.

Luis Felipe Vergara, director del Magíster en Dirección de Personas y Gestión del Talento de la Universidad Andrés Bello, agrega que la Inteligencia Artificial (IA) es un aporte para detectar competencias técnicas, habilidades o evaluar test, pero que requiere de la experiencia de un profesional en el análisis de entrevistas de selección.

“Hay aspectos actitudinales, emocionales, conductuales, de interacción social y liderazgo, que requieren del análisis humano para determinar el nivel de coherencia y confiabilidad”, destaca.

Díaz agrega que aún no hay seguridad de que los algoritmos de IA perpetúen sesgos existentes en los datos, “por lo tanto, la complementariedad humana es fundamental”.



la toma de decisiones.

“Uno de los grandes desafíos para las empresas es pasar de modelos que han sobrevalorado la experiencia, a procesos que dan mayor valor al potencial del trabajador. La mayoría de los algoritmos actuales fallan en medir y predecir el potencial de un candidato”, destaca.

Para una economía en constante cambio ya no basta con la experiencia pasada. La irrupción de nuevas tecnologías abre el desafío de cambiar la cultura corporativa tradicional a una más eficiente, acorde a los nuevos tiempos, agrega.

Desafíos

En la actualidad, las industrias que llevan la delantera en este escenario son tecnología, banca,

retail, salud, manufactura y logística, explica Pi.

Gutiérrez sostiene que el nuevo panorama está haciendo que la

gestión de RRHH sea mucho más completa, disminuyendo errores, aumentando el control y entregando más información en línea para



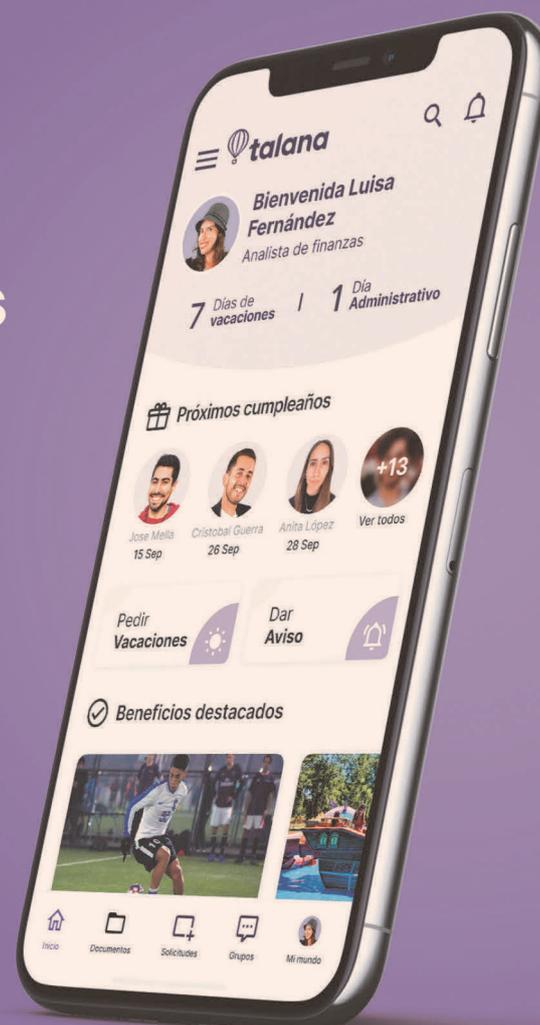
La app de Recursos Humanos más descargada y mejor valorada de Chile



Consíguelo en el
App Store

DESCARGAR EN
Google Play

Conoce más en [talana.com](https://www.talana.com)



PUBLIRREPORTAJE

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NUEVAS COMPETENCIAS LABORALES ABREN GRANDES DESAFÍOS:

WHO&Co se integra a las grandes ligas para conversar sobre el futuro del trabajo en el mundo

La consultora fue la única empresa chilena seleccionada para asistir al Talent Connect 2023 -el 3 y 4 de octubre recién pasados en Nueva York-, en una nueva versión de este evento anual organizado por LinkedIn, donde esta compañía reunió a los 1.500 top influencers del mundo para visualizar tendencias, desafíos y oportunidades que se abren para los profesionales en el mercado laboral.

El mundo del trabajo está cambiando vertiginosamente, y las nuevas tecnologías, particularmente la Inteligencia Artificial (IA), tendrán un impacto cada vez más determinante en dicha transformación. Esos fueron algunos de los temas abordados en Talent Connect 2023, donde LinkedIn eligió y reunió en Nueva York a los 1.500 top influencers a nivel global, de entre 50 países, para visualizar tendencias, desafíos y oportunidades que se abren para los profesionales en el mercado laboral.

WHO&Co fue la única empresa chilena invitada. "Recién cuando llegué a Nueva York pude dimensionar la importancia de este evento", relata Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de WHO&Co, consultora que brinda soluciones y servicios personalizados para el desarrollo, la gestión y búsqueda de talentos, y que nació digitalizada e incorporando IA en sus procesos de research, con la particularidad adicional de que el software que utiliza está pensado para evitar sesgos y barreras inconscientes de género. La

profesional agrega: "Creo que fuimos elegidos para Talent Connect 2023, en primer lugar porque generamos contenido original y de alto impacto; lo segundo, porque como WHO&Co estamos muy digitalizados, atributo que en consultoría de recursos humanos no es tan frecuente; y lo tercero, tiene que ver probablemente con nuestra iniciativa 'A place for us' ('Un lugar para nosotras'), con la cual esperamos lanzar el próximo año un indicador (W100) para saber qué tan buenas son las organizaciones para las mujeres, a partir del cual podamos ponderar y certificarlas en este aspecto".

Según el CEO de LinkedIn, con la IA viviremos la revolución laboral más grande de la historia. Con todo, Conzuelo Pi pone medida porque existe mucho temor y especulación de lo que está haciendo la IA en el mundo del trabajo: "Por ejemplo, la Inteligencia Artificial va a crear 87 millones de nuevos empleos que no existen en los próximos siete años, lo cual es un tremendo



Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de WHO&Co.

dato", afirma, a la vez que anticipa otro cambio significativo: "El componente del desarrollo de carrera de los profesionales producto de esta nueva capacidad tecnológica; antes teníamos como perfil profesional una definición de nuestro rol con tareas, funciones y responsabilidades

asociadas, pero con la IA muchas tareas van a ser automatizables, y por tanto, lo que se va a pedir de los profesionales es que sepan utilizar las herramientas para hacer más eficiente y estratégico su trabajo, a través de las llamadas 'Power Skills' o competencias empoderadoras, donde lo primero es el autoconocimiento. Las 'Power Skills' habilitarán a las personas para cambiar de área, rol o industria, para emprender y moverse en el mercado laboral de forma más flexible".

Para la fundadora de WHO&Co., emergerán cuatro grandes dimensiones en que la automatización y la IA revolucionarán el trabajo: la primera, relacionada a los skills o desarrollo de las competencias profesionales; la segunda dimensión apunta a la diversidad de la fuerza de trabajo; la tercera al desarrollo de carrera; y por último, el impacto que tendrá la IA en sí misma.

Conzuelo Pi finaliza: "La invitación es a mirar el mundo del desarrollo personal no tan alejado del mundo profesional. La vida avanza muy rápido y todo indica que se va a acelerar aún más. Por eso, frente a la incertidumbre la invitación es también a no tener tanto temor, a reconocer la emoción y a evaluar desde la esperanza porque ahí aparecen caminos de creatividad y autorrealización".

<https://who-co.com>

BEST DELIVERY EVER, BEST EXPERIENCE ALWAYS

¿Sabes qué hacemos en WHO&Co.?

NUESTRAS SOLUCIONES

People & Organization

Headhunting & Recruiting | Career Advisory & Coaching | HR Consultancy | Learning & Training | Corporate Events



¿Quieres contactarnos?

↑ ESCRÍBENOS A HOLA@WHO-CO.COM



WHO & Co.

Talent Connect Summit

"The most important, powerful thing a talent leader has is the voice of their people."

Evelyn María Espinal
Global Vice President, Equality, Diversity & Inclusion,
Unilever



#A PLACE FOR US

DESIGNED BY US. FOR US.

Esta iniciativa busca promover la equidad de género en el ecosistema laboral, visibilizar el talento femenino e incentivar a las organizaciones para que logren captar, desarrollar y potenciar ese talento.

¡Únete a esta iniciativa y certifícate con nosotros!



A Place For Us
CERTIFICADO 2023 CHILE

¿Y si existiera un índice que me dijera qué tan sana es la organización con las mujeres?

PRESENTAMOS NUESTRO INDICADOR W100

W100 Women one hundred
VISIBILIZANDO TALENTO FEMENINO

Conzuelo Pi, Managing Partner de WHO&Co, única top influencer de LinkedIn en Chile, estuvo presente en el evento global de "Talent Connect 2023" en Nueva York, entre 1500 asistentes de 50 países.

→ Escanea el código QR y accede a los highlights del evento Talent Connect que WHO&Co preparó para ti.



EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO

Hoy por hoy, LinkedIn es la red social por excelencia para la búsqueda de empleo, candidatos y compañías. Pero el futuro de esta red social y otros portales “dependerá de cómo se adapten a la creciente incorporación de herramientas tecnológicas en los procesos de búsqueda y selección”, opina Lorena Contreras, líder de Desarrollo Organizacional Latam Capital Humano de DEFONTANA. Así, la inteligencia artificial (IA), el big data, la ciencia de datos y el aprendizaje automático podrían afectar a este negocio, advierte.

Ya se están implementando mejoras en los motores de búsqueda para que logren detectar en un menor tiempo y con mejores resultados las competencias técnicas de los candidatos, según Luis Felipe Vergara, director del Magíster en Dirección de Personas y Gestión del Talento de la

La IA, la big data, la ciencia de datos y el aprendizaje automático son tecnologías que afectarán el futuro de la búsqueda y selección de empleo. Los headhunters tendrán que adaptarse al uso de los nuevos sistemas, advierten los expertos. POR RITA NÚÑEZ

Universidad Andrés Bello (UNAB), lo que se dará cada vez con más fuerza.

Asimismo, podrán establecerse criterios de selección que faciliten su posterior reclutamiento o desarrollar ciertas pruebas específicas para acotar la búsqueda y hacer el proceso de selección más eficiente.

El rol de los headhunters

En este escenario, “los headhunters destacarán por su experiencia para facilitar decisiones, usando criterios que la información de plataformas por sí misma no puede entregar”, sostiene Daniel Soto, director del Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas (MDO), de

la Facultad de Psicología UDD.

“Se trata de aplicar a estos procesos de búsqueda y selección un juicio valorativo humano y contextual, vinculando interpretaciones, datos y expectativas que no pueden solo capturarse con datos”, precisa Soto.

Lorena Contreras asegura que “tendrán un papel clave en el futuro”, pero advierte que deberán “adaptarse al uso de la IA y otras herramientas tecnológicas, que les ayudarán a mejorar su trabajo, pero no lo reemplazarán. Seguirán necesitando su encanto y

persuasión humana para atraer y convencer a los mejores talentos”.

Por otra parte, los sitios corporativos seguirán “siendo una buena opción para dar a conocer a los posibles candidatos un poco más de la cultura de la organización, desde la mirada de la marca empleadora”, sostiene Bárbara Kübler, VP de People & Culture de Talana.

Y es que “poder contar con un espacio que abarque todas las ofertas laborales, como un “trabaja con nosotros” ayuda a generar una red de talento, añade.

PUBLIRREPORTAJE

Hcmfront: La primera plataforma de People Analytics de Latam

En 2023, Hcmfront cerrará el año con la apertura de su tercera oficina en Latinoamérica y el lanzamiento de su nueva plataforma de modelos predictivos: People Analytics. Esta plataforma es la primera de su tipo en la región y busca generar impactos en los negocios al solucionar desafíos tales como ausentismo laboral, la fuga temprana de buenos potenciales y el cierre de brechas en las competencias necesarias para cumplir la estrategia.

Fundada hace diez años por Carlos Jerez Hanckes, académico y ex-decano de la UAI, Hcmfront tiene como misión impulsar el desarrollo sostenible de las organizaciones desde sus personas gracias a la tecnología. Si bien mucho se habla de transformación digital, hoy siguen siendo pocas las empresas que realmente aprovechan la riqueza y complejidad de los datos que ellas mismas generan día a día para lograr sus objetivos. Desde una simple solicitud de vacaciones o la contratación de un cargo, hasta la evaluación del desempeño o el desarrollo de planes de sucesión, las soluciones de Hcmfront buscan entregar distintos frentes o fronts para conectar a toda la organización, creando, analizando y presentando elementos claves para tomar mejores decisiones.

Este año Hcmfront realizó un giro estratégico, transformando la empresa desde un software de gestión de personas hacia el ecosistema abierto de soluciones más completo de Latinoamérica.

Entendiendo la necesidad de adaptarse ágilmente a un entorno incierto y cambiante con nuevas tendencias y desafíos que cambian cada vez más rápido, este año Hcmfront realizó un giro estratégico, transformando la empresa desde un software de gestión de personas hacia el ecosistema abierto de soluciones más completo de Latinoamérica. Esta transformación apunta a irse acercando aún más a cumplir su misión: acompañar a las empresas de toda Latinoamérica en la transformación de la forma en cómo gestionan a sus equipos.

En lo comercial, Hcmfront aceleró su plan de internacionalización abriendo dos nuevos mercados este año: Ecuador y México, y se prepara para tres más durante el 2024. Dicha expansión no ha estado exenta de desafíos, tanto comer-

ciales como de desarrollo de sus soluciones, en donde han tenido que customizar sus distintos módulos e integraciones acordes a la realidad cultural y normativa de cada país.

Por otro lado, Hcmfront puede decir con mucho orgullo que tendrá la primera plataforma de modelos predictivos mediante el lanzamiento de su módulo de People Analytics. El objetivo: apoyar la toma de decisiones de los CEOs en Latam.

Así, Hcmfront sigue abriendo nuevos caminos, manteniendo su convicción de ser parte del desarrollo sostenible de sus clientes, y su visión futura.

<https://home.hcmfront.com>



De izquierda a derecha, el equipo a cargo de Hcmfront: Francisco Reyes, CFO; Carlos Jerez, CEO; y Martín García-Huidobro, Head of Sales.

PUBLIRREPORTAJE

PRESENTE EN CHILE, PERÚ, COLOMBIA, MÉXICO Y, PRÓXIMAMENTE, EN BRASIL:

Buk, el software integral de gestión de personas chileno que apuesta por los colaboradores

La plataforma chilena de recursos humanos se ha expandido por la región persiguiendo el propósito de crear lugares de trabajo más felices. En Chile cuenta con módulos de remuneraciones, control de asistencia, selección, desempeño y beneficios, entre otros. Ahora culminó el 2023 con el "People Day by Buk", el primer festival de HR en Latinoamérica.

Buk nació hace siete años cuando Jaime Arrieta, junto a sus socios, identificaron la necesidad de revolucionar la gestión de personas dentro de las organizaciones, acercándola más a la estrategia del negocio y las necesidades de las personas. Así, apoyados en la tecnología, avanzaron en una solución digital y automatizada que llevó este proyecto al siguiente nivel.

Hoy, Buk cuenta con más de 5 mil clientes, y más de un millón de colaboradores gracias a su presencia en Chile, Perú, Colombia, México, y, próximamente, en Brasil.

La compañía se define como un software que permite a las empresas gestionar de forma integral el área de personas, desde el pago de sus remuneraciones hasta el desarrollo profesional de sus colaboradores. Asimismo, dispone de herramientas como encuestas de clima laboral, evaluaciones de desempeño y módulos de reclutamiento y selección, beneficios y, recientemente, una propuesta de seguros



Los ejecutivos de Buk lideran una solución digital y automatizada que llevó este proyecto al siguiente nivel.

complementarios. El propósito de la firma es "crear lugares de trabajo más felices".

La plataforma también cuenta con módulos

de firma digital, control de asistencia, solicitud de vacaciones, entre varios otros, que hoy facilitan el trabajo de miles de colaboradores dedicados a la gestión de personas, para lograr eficientizar sus tareas. Además, Buk tiene un área de estudios que entrega insumos a la discusión pública sobre la transformación del ecosistema laboral.

"Buk logra ahorrar tiempos y optimizar el trabajo del área de recursos humanos para que los profesionales del sector se dediquen a lo que realmente importa: estar más cerca y de cara a las personas y sus necesidades, generando relaciones más humanas y creando lugares de

trabajo más felices", destaca Teresita Morán, Country Manager de Buk.

En la carrera por la gestión integral de personas, la compañía convocó a más de 1.400 personas el 5 de octubre a la primera versión de "People Day by Buk", el primer festival latinoamericano de RRHH. La jornada, contó con 24 expertos que entregaron claves para dotar a las organizaciones de sentido, workshops y paneles de conversación para reflexionar sobre cómo crear los lugares de trabajo más felices del futuro. Todo, en un ambiente festivo.

El evento, con fechas en Ciudad de México, Lima y Bogotá, además de Santiago, incluyó también actividades de distensión, zona de juegos y áreas de networking. "Dentro de nuestros objetivos buscamos que el People Day permitiera generar conexiones genuinas entre los invitados y así impulsar un movimiento en favor de la creación de organizaciones más felices", finaliza Teresita Morán.



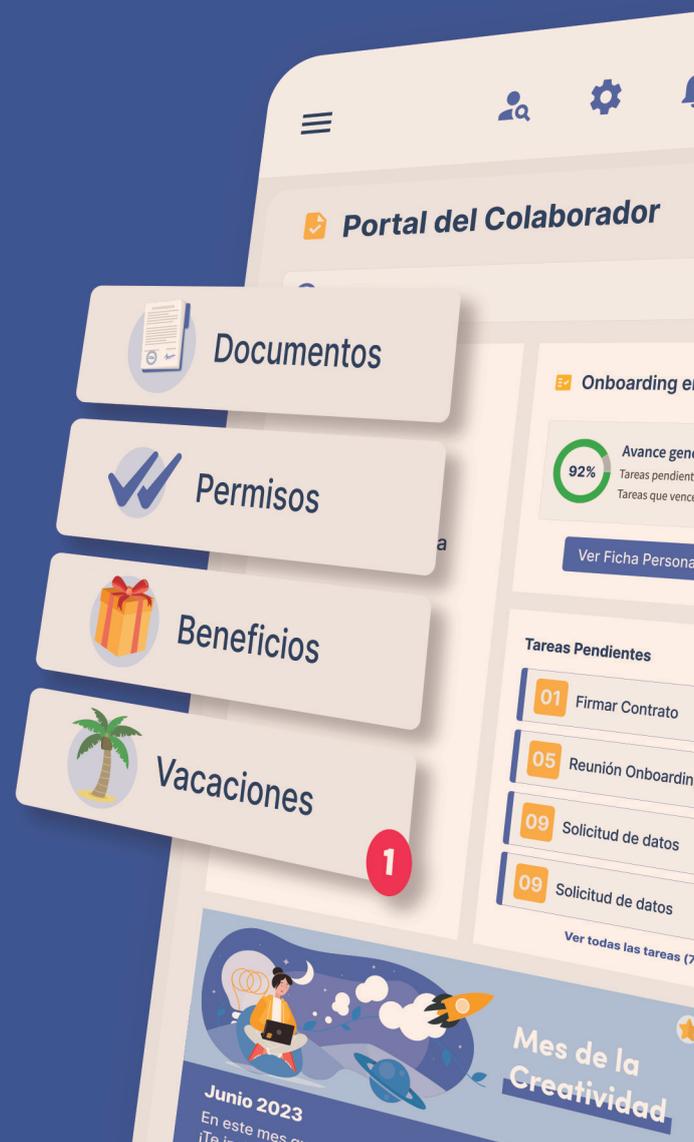
La compañía convocó el pasado 5 de octubre a más de 1.400 personas a la primera versión de "People Day by Buk", el primer festival latinoamericano de RRHH.

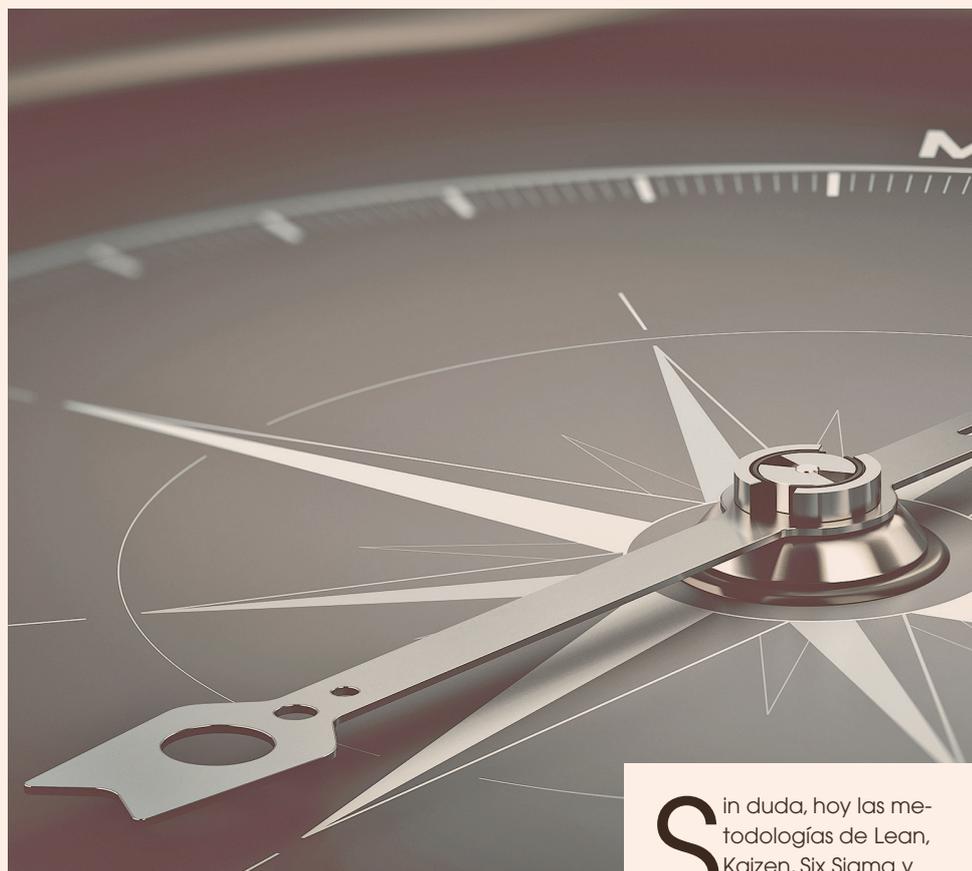
•buk•

Crea lugares de trabajo más felices ;)



¡Mira una demo online de nuestros módulos!





Desde 2010 se han estado introduciendo principios, técnicas y herramientas propias del Lean Manufacturing y el Lean Thinking en la gestión de empresas en Chile. El foco apunta a la mejora continua de las operaciones y los resultados, poniendo énfasis en el talento humano. POR RITA NÚÑEZ

Sin duda, hoy las metodologías de Lean, Kaizen, Six Sigma y sus derivadas, como Lean Project, Lean Construction, y Agile, entre otras, "son tendencias que están internalizando organizaciones en nuestro management criollo", asegura José Miguel Santana, director académico del Diploma en Excelencia Operacional de

DE LA MANO DEL MÉTODO LEAN: CÓMO PRODUCIR MÁS A MENOS COSTOS

PUBLIRREPORTAJE

LA VASTA EXPERIENCIA DE TIEMPOCERO EN ESTA METODOLOGÍA:

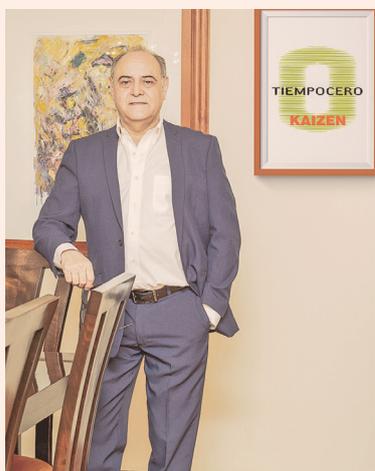
Lean Kaizen Management para construir organizaciones con propósito

Durante 15 años, TiempoCero ha asesorado a +175 empresas y +9.600 personas, ejecutando +320.000 horas personas de formación y +24.800 horas de consultoría en Lean Kaizen Management.

"En mis 36 años como especialista en Management Organizacional, Productividad, Gestión de Personas y Lean Kaizen, continuamente me han ocupado dos preguntas: ¿Cómo alcanzan el éxito las organizaciones? y ¿Cómo mantienen su éxito las que lo alcanzaron? El 2008 ya con 20 años de experiencia laboral, tomé la decisión de ir directamente a la fuente y origen del Lean Management, realizando estudios, pasantías, prácticas y certificaciones especializadas en Japón (KITA). Aquí me encontré con el Kaizen, enseñanza entregada por mis Sensei japoneses", relata José Miguel Santana, gerente general de TiempoCero.

Concepto milenario y de rasgo cultural, el Kaizen desarrolla 3 ámbitos organizacionales para una exitosa implementación: Filosófico, Estratégico y Operativo.

Este aprendizaje permitió dar respuesta a dichas preguntas y lograr su adaptación a



José Miguel Santana, gerente general de TiempoCero S.A.
contacto@tiempocero.cl
WhatsApp: +56 9 90508266

nuestra realidad país. Así nace TiempoCero, con el propósito de apoyar a empresas a desarrollar un modelo propio de Excelencia Operacional basado en los principios del Lean Kaizen Management.

El equipo de Consultores Senior de TiempoCero ha formado a +300 profesionales en las 20 versiones del Diplomado de Excelencia Operacional de la FEN U. de Chile. Como pionero, TiempoCero realizó el 1°, 2° y 3° Seminario Internacional de Kaizen en Chile, los años 2010, 2011 y 2012.

José Miguel Santana complementa: "Sin duda hemos hecho escuela. TiempoCero es un aliado

estratégico para las empresas que quieren crear competitividad y cumplir con el propósito de sostenibilidad por medio de una transformación cultural".

www.tiempocero.cl

la Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la Universidad de Chile y gerente general de Tiempo Cero.

Así, industrias como el retail, la gran minería, servicios financieros, manufactura, alimentaria y laboratorios, entre otras, están construyendo las bases de modelos de excelencia operacional, a su juicio.

¿Cómo aumentan la productividad y reducen costos?

Mediante la búsqueda de "un modelo práctico, pragmático, colaborativo y con foco en los resultados de mayor productividad y reducción de costos", combinando las herramientas antes mencionadas, describe Francisco Javier Orbeta, Senior Partner & General Manager de Kaizen Institute.

Foco en la mejora continua

José Miguel Santana cree que tanto organizaciones privadas como gubernamentales no tienen "modelos de gestión que estén focalizados en el desarrollo y mejoramiento de la productividad".

Y aquí es donde entra la excelencia operacional basada en los principios del Lean Kaizen Management,

"dando respuesta a la mejora de la productividad, mediante una transformación estructurada y sistemática de la cultura organizacional, con foco en la mejora continua de las operaciones y de los resultados de la organización", agrega.

El talento humano es la clave

Además, es necesaria una mirada a largo plazo e intervenir en los factores

ne el académico.

Liderazgo con convicción

En ese sentido, el compromiso del capital humano con su organización se basa en generar una confianza mutua (empresa-colaborador) y un respeto en toda su amplitud (persona, acuerdos, normas, medio ambiente, relaciones, estándares, compromisos, etc.).

Por ello, "es fundamental

El foco debe estar en el desarrollo y mejora permanente de las personas y procesos. La tecnología es fundamental, pero no es lo distintivo.

HOT: Humano, Organizacional y Tecnológico.

"El foco debe estar puesto en el desarrollo y mejora permanente de las personas y de los procesos. Si bien la tecnología es fundamental para determinar la capacidad de operación, no es lo distintivo ni crítico al momento de entregar valor, lo importante es cómo utilizamos al máximo esa tecnología, los recursos y lo más importante utilizar el talento humano", sostiene

contar con un liderazgo ejemplificador, con convicción y humildad, donde se promueve un ambiente de participación e involucramiento con sentido para las partes involucradas, donde existe un foco para el desarrollo y uso de las capacidades personales y el reconocimiento balanceado de la contribución realizada tanto individual como del trabajo y resultado del equipo", señala Santana.

PUBLIRREPORTAJE

KAIZEN INSTITUTE:

Experiencia Global y alto estándar de calidad en consultoría y formación para avanzar hacia la Excelencia

Con un enfoque práctico de “enseñar haciendo”, pragmático, holístico, colaborativo y orientado a resultados, Kaizen Institute combina herramientas ágiles, digitales y Lean, abordando todas las áreas de una organización en “sprints” y “olas”. Esto, ya que KAIZEN™ Lean® además de implantar una cultura de mejora continua, es un sistema de gestión que evoluciona desde los paradigmas actuales a nuevos paradigmas operativos, de gestión y tecnológicos, aprovechando la experiencia obtenida a nivel global para dar las mejores soluciones a nivel local. Los resultados son sobresalientes, como lo demuestra su experiencia en miles de empresas, en más de 60 países de los cinco continentes.

“Creemos que se logra una Cultura de mejora continua, cuando la mejora ocurre todos los días, en todos los lugares de la empresa, con todas las personas”, afirma Francisco Javier Orbeta Green, Senior Partner & General Manager de Kaizen Institute Chile, la oficina en nuestro país de este Instituto que realiza consultoría y formación en empresas de diversos sectores industriales.

Con dicho propósito, Kaizen Institute pone a disposición de sus clientes el Kaizen Business System (KBS), modelo integrado único de Excelencia, desarrollado y mejorado durante más de 38 años tomando las mejores prácticas que ha aplicado en consultorías en miles de empresas de los cinco continentes, creando cinco modelos clave: Gestión del Cambio, Excelencia Operacional, Crecimiento del Negocio, Transformación Digital y ESG (Environment, Social and Governance).

Francisco Orbeta complementa: “Equipamos a las organizaciones con habilidades y el conocimiento para ‘Hacer Kaizen’ ofreciendo todo

tipo de combinación de aprendizaje y formación online y presencial, a través del KAIZEN™ Academy para empresas y el KAIZEN™ College para personas”.

La contribución de los equipos es clave para el éxito de cualquier viaje KAIZEN™. “Por ello, organizamos los equipos de nuestros clientes para romper los silos funcionales y desarrollar las competencias de mejora continua”, agrega el profesional.

En ese contexto, Kaizen Institute trabaja con consultores expertos y profundamente especializados en la resolución de problemas complejos, interactuando con todos los niveles de la organización para lograr el Compromiso de la Gerencia y la Involucración de las Personas, implementando prácticas de clase mundial “codo a codo” con los equipos de sus clientes, creando soluciones KAIZEN™ Lean® personalizadas para cada área de las empresas, entre estas: Estrategia, Operaciones, Administración y Finanzas, Servicios, Innovación, Marketing y Ventas, Mantenimiento,

Calidad, Compras y Abastecimiento, Almacenamiento y Transporte.

“El Despliegue Estratégico, la Gestión del Cambio Cultural, el Liderazgo Lean® y la Sostenibilidad Corporativa, para el Crecimiento Rentable y Sustentable de los negocios, con Excelencia Operacional y con la satisfacción de los clientes y de los empleados, son el secreto del éxito”, subraya el Senior Partner & General Manager de Kaizen Institute Chile.

Adicionalmente, su programa Value Stream Analysis (VSA) tiene un modelo paso a paso enfocado y basado en datos, que permite elaborar un plan de negocio para la transformación de los procesos en todas las áreas, a través de proyectos de mejora disruptiva con beneficios de dos dígitos anuales e iniciativas específicas de Mejora Lean®.

Y si bien varían según diversos factores, los resultados son sobresalientes, con valores repre-

sentativos anuales como: +10% de crecimiento, +50% de calidad, +30% de productividad, +70% de nivel de servicio, +90% de motivación, -30% de capital de trabajo, -15% de costos, entre otros. Esto, en industrias como minería, forestal, energía, alimentos, cemento y hormigones, construcción, servicios financieros, salud, logística, retail, sector público, servicios de negocios globales, transporte, vino, telecomunicaciones, entre otras.

Francisco Oberta finaliza: “Conjuntamente con la mejora de los KPIs mencionados, la consultoría de Kaizen Institute logra el cambio hacia una cultura de mejora continua, la Excelencia Operacional, el crecimiento rentable del negocio, y la Digitalización”.



<https://kaizen.com/es-cl>

KAIZEN™ ACADEMY EMPRESAS



PROGRAMA 2023/24

SOLUCIONES LEAN™

CULTURA KAIZEN™

Competencias y Soluciones KAIZEN™ Lean® y Six Sigma, para Empresas de todas las Funciones y Sectores de la economía.

Kaizen Institute capacita e implementa con los equipos de tu empresa en formato In Company, la mejora continua bajo Metodologías KAIZEN™ Lean® Six Sigma, aprendiendo de forma teórica y práctica, a través de la realización de juegos de simulación, compartir casos reales de éxito e implementar proyectos con beneficios disruptivos.

Contáctanos para más información:
Email: cl@kaizen.com
Celular y WhatsApp: +56 9 9759 2001
Teléfono fijo: +56 2 2945 2800



Invitan: KAIZEN™ INSTITUTE MBA UC Universidad del Desarrollo Facultad de Economía y Negocios

Club de Empresas Premiadas



KAIZEN™ Awards Chile-Perú-Argentina 2023/2024

Solicita el Formulario de Inscripción en: awards-cl@kaizen.com

+56 9 5844 2450 cl@kaizen.com



ENTRENAR A LA JEFATURA: CLAVE PARA UNA GESTIÓN ACORDE A LOS TIEMPOS

El coaching y el mentoring son metodologías complementarias, que apuntan al desarrollo de competencias para líderes, alta dirección y jefaturas, que conduzcan al éxito personal, de los equipos y de la empresa.

El coaching y el mentoring se han posicionado como procesos cada vez más trascendentes para que líderes, alta dirección y jefaturas desarrollen y entrenen habilidades esenciales para alcanzar el éxito. Un desafío clave para reforzar el trabajo llevado adelante y adaptarse a los nuevos tiempos.

Según puntualiza el coach de negocios y profesor de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez, Darío Poblete, vale la pena precisar el matiz entre ambos procesos: mientras el mentor acompaña desde su experiencia y vivencias para lograr un objetivo específico, con metodología por cierto, el "entrenador" trabaja el "ser" y el "hacer" del "coachee", lo que permite maximizar los resultados profesionales y personales en un horizonte

Tendencias

Alejandra Wright, experta en este ámbito y directora ejecutiva de Wright Consultores, detalla que estudios realizados a cientos de ejecutivos por el Center for Creative Leadership han demostrado que el 70% de lo que una persona aprende para hacer bien su trabajo proviene de sus experiencias y prácticas. El 20%, en tanto, nace de lo que le pueden aportar otros, por ejemplo, a través del mentoring o el coaching, además de

como coach", expone.

Grandes proyecciones

Ante este nuevo escenario, la ingeniera comercial y coach con más de diez mil horas de experiencia en transformación personal y profesional, Paulina Arrau, sostiene que es crucial que líderes, alta dirección y jefaturas vivan procesos de este tipo para que aprendan a gestionarse estratégicamente y puedan encabezar a sus equipos de manera que logren que todos participen dando lo mejor de sí y aporten al propósito del área y la organización.

"Las proyecciones del coaching son infinitas. Un entrenador competente puede acompañar grandes procesos de transformación en otros seres humanos. Por ende, es muy importante la preparación que tenga y mantenga siempre estudiando, ya que estamos indagando y tocando el mundo tanto emocional como psicológico de los demás", enfatiza.

Una perspectiva que comparte la académica de la Escuela de Psicología de la Universidad Andrés Bello sede Viña del Mar, Andrea Squadritto, quien subraya que en un mundo cada vez más globalizado, con tecnologías innovadoras y tremendamente diverso se requieren líderes capaces de enfrentar escenarios volátiles, inciertos, complejos y ambiguos.

"Las proyecciones del coaching son infinitas. Un entrenador competente puede acompañar grandes transformaciones", sostiene la coach Paulina Arrau.

de corto y largo plazo.

"Vemos una tendencia muy consolidada por la inclusión casi obligatoria de un mentor, ya sea en emprendimientos en niveles tempranos o mediante aceleradoras y con un circuito de certificación en centros de estudios. En el caso del coach existen diferentes formatos. Sin embargo, el de tipo 'personal' es utilizado por ejecutivos y empresarios para llevar a sus organizaciones a un crecimiento sostenido, a fin de generar nuevas iniciativas a través de metodologías definidas y probadas a nivel global", destaca.

la construcción de redes.

Y cerca del 10% se genera en el lugar de desempeño laboral.

"Ambas son metodologías parecidas y complementarias, ya que se orientan al aprendizaje y el desarrollo de competencias. Aun cuando las tendencias se encuentran en permanente evolución, las principales iniciativas hoy apuntan a la creación de programas para nuevos profesionales; reverse mentoring (jóvenes que comparten sus vivencias a experimentados); coaching de potenciamento del liderazgo; y el líder

PUBLIRREPORTAJE

WRIGHT CONSULTORES:

Liderazgo y efectividad organizacional a través del Mentoring y el Coaching

El mundo empresarial hoy se caracteriza por su constante cambio y dinamismo. Para sobresalir, es esencial desarrollar competencias como la adaptabilidad, la creatividad y el liderazgo personal, habilidades que son la base para el éxito en un escenario en permanente evolución. Respondiendo a dichos desafíos, en WRIGHT CONSULTORES hemos estado comprometidos durante más de 17 años con el desarrollo de programas de Mentoring y Coaching en organizaciones.

Numerosas investigaciones han resaltado la importancia del Mentoring y el Coaching como herramientas fundamentales para construir culturas de aprendizaje que fomentan la colaboración, la innovación, el empoderamiento y la obtención de resultados excepcionales.

"Como consultora hemos estado comprometidos con el desarrollo de programas de Mentoring y Coaching en organizaciones durante más de 17 años. A lo largo de este

tiempo, hemos sido testigos de la transformación extraordinaria que estas metodologías pueden lograr en las personas, permitiéndoles desbloquear eficazmente su inmenso potencial", señala Alejandra Wright, directora ejecutiva de WRIGHT CONSULTORES.

Lo que distingue a nuestro equipo de Coaches Certificados es su enfoque en el uso de herramientas de evaluación de talento que han sido validadas científicamente y reconocidas a nivel mundial. Nuestros programas destacan por su capacidad para acelerar los procesos de aprendizaje y enfocar con precisión las áreas de desarrollo tanto a nivel individual como de equipo.

Alejandra Wright complementa: "En WRIGHT CONSULTORES nos anima día a día el ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus metas y a elevar todo su potencial. Juntos, podemos diseñar un camino hacia un futuro empresarial más exitoso y satisfactorio".

Si buscas una solución probada y efectiva para potenciar la estrategia de tu organización, promover el liderazgo positivo y fortalecer la colaboración en tus equipos, te invitamos a visitarnos en www.wright.cl

Contacto: Alejandra@wright.cl



Alejandra Wright, directora ejecutiva de WRIGHT CONSULTORES.

EL MENTORING COMO EJE PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Esta metodología de aprendizaje entrega ventajas significativas en la curva de desarrollo del alumno, permite focalizar los esfuerzos y optimizar los recursos de la empresa para alcanzar resultados concretos y escalar el negocio.

Cada 27 de octubre se celebra el Día Internacional del Mentoring, práctica de enseñanza y aprendizaje mutuo que es desarrollada gracias a la asesoría y guía de una figura conocida como "mentor". Se trata de un proceso que cobra cada vez mayor importancia, en el mundo y en Chile, lo que a juicio de expertos ofrece una serie de beneficios.

Gracias a las ventajas que entrega esta metodología, se proyecta un aumento en la implementación de programas de mentoring en diversas industrias del país. Así lo enfatiza el coach



de negocios y académico de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez, Darío Poblete, quien sostiene que el formato remoto y las plataformas digitales mantendrán su consolidación, lo que permitirá conectar a los mentores y los emprendedores de las más diferen-

tes regiones de Chile y el mundo.

Experiencias exitosas

La directora ejecutiva de Wright Consultores, Alejandra Wright, puntualiza que diferentes publicaciones divulgadas por la Association for Talent Development, entidad especializada

en el desarrollo de talentos en organizaciones, destacan como beneficios del mentoring el fortalecimiento de la relación del líder-mentor con sus colaboradores y la posibilidad de que las personas puedan crecer al interior de la organización, gracias a la transferencia de conocimiento y

a la guía que apoya su evolución y progreso.

"Dentro de los casos de éxito, resaltan programas de formación de mentores y coaches internos, que entregan herramientas a líderes de la organización y que están motivados por dejar un legado y formar a las próximas generaciones. Adicionalmente, está la medición del estilo del mentee/coachee, que permite evaluar los talentos de jóvenes profesionales para detectar fortalezas y oportunidades", subraya.

Grandes beneficios

La ingeniera civil industrial e integrante de la Red de Mentores de Impacto de Emprendiem, Paula Álvarez, recalca que esta práctica implementada a los negocios entrega ventajas significativas en la curva de aprendizaje y el desarrollo, tanto del "mentee" (alumno) como de igual manera de su emprendimiento.

"No sólo proporciona una estructura para el desarrollo sostenible y con propósito, sino que también facilita el intercambio de experiencias y conocimientos. Adicionalmente, amplía perspectivas y brinda apoyo emocional y orientación, lo que permite focalizar y optimizar los esfuerzos y recursos para alcanzar resultados concretos y escalar el negocio", destaca.

PUBLIRREPORTAJE

La importancia del coaching para Líderes de Alta Dirección

* Por Paulina Arrau

Si bien es cierto que los líderes de nivel ejecutivo, en la mayoría de las industrias, están haciendo grandes esfuerzos por actualizar su estilo de liderazgo a los requerimientos del mundo de hoy, por lo general tienden a volver a sus patrones anteriores frente al estrés por obtener resultados y/o por cumplir expectativas. Esto se debe a que, frente a la presión, se devela la persona que está tomando decisiones, tanto las de tipo relacional como las estratégicas.

En dicho contexto, el coaching emerge como una herramienta esencial, dado que no solo ayuda a sobrellevar los desafíos del mundo corporativo actual, sino que también promueve una transformación genuina y perdurable. Un proceso de coaching no se limita únicamente a mejorar habilidades específicas, porque además busca fomentar la introspección y el autoconocimiento para operar desde un lugar de autenticidad y congruencia.

Ahora bien, en lo concreto y desde mi experiencia, estas son las 5 principales variables en las que un coach puede ser el mejor aliado estratégico para un líder de alta dirección:

1. Perfeccionar habilidades de Autorregulación: El coaching ofrece una oportunidad para



desarrollar esta habilidad que es vital, de una manera profesional. Es mucho lo que los seres humanos tenemos que aprender de cómo funciona nuestro cerebro y de cómo podemos salir de nuestros sesgos aprendidos.

2. Identificar Puntos Ciegos: Porque es un

ser humano, incluso el líder más competente tendrá puntos ciegos, respecto de sí mismo y de su análisis estratégico en relación a la dificultad que esté enfrentando. Un coach actúa como un indagador imparcial, que a partir de su curiosidad puede ayudar a distinguir aquello que antes no se veía.

3. Gestionar el estrés: Los líderes de alta dirección enfrentan intensas presiones debido a las responsabilidades inherentes a su posición, lo que a menudo los sumerge en emociones complejas. El coaching proporciona un refugio seguro, permitiendo no solo reconocer las señales de alerta tempranas, sino también moderar, equilibrar y regular sus respuestas emocionales.

4. Reflexionar estratégicamente: El coaching brinda un espacio para la reflexión estratégica, permitiendo a los líderes de alta dirección desarrollar una visión más clara y más objetiva/precisa para la organización.

5. Rediseñar el liderazgo actual: El liderazgo es un viaje de aprendizaje continuo. Con la ayuda de un coach, quienes ejercen estas funciones pueden identificar áreas de mejora, desde habilidades de comunicación hasta estrategias de gestión de conflictos. A través del coaching, los

líderes pueden pulir sus habilidades y adaptarlas a las demandas cambiantes de su rol.

En síntesis, el coaching no es simplemente una herramienta para mejorar habilidades individuales, sino una estrategia integral que permite a los líderes de nivel ejecutivo operar en su máximo potencial. En un mundo empresarial en constante evolución, donde los desafíos son numerosos y las expectativas altas, el coaching es la clave para que los líderes se mantengan a la vanguardia y desplieguen con éxito su rol.

* **Ingeniero Comercial y Coach con más de 10.000 horas de experiencia en transformación personal y profesional / Experta en Autogestión.**

<https://arraupaulina.com>

