
CCS y Tren Digital de la PUC Presentaron estudio sobre las Nuevas Competencias Laborales en la era digital

De acuerdo al estudio, tres son las competencias laborales claves para sobrevivir al mundo de hoy: competencias genéricas digitales, las competencias contextuales y complementarias y las competencias digitales especializadas.

La Cámara de Comercio de Santiago y la Facultad de Comunicaciones de la Pontificia Universidad Católica de Chile presentaron el estudio *“En la Era Digital: representando las competencias y la gestión para las organizaciones en Chile”*.

El estudio, que fue realizado conjuntamente por TrenDigital y el Centro Economía Digital de la CCS, con la colaboración de Trabajando.com, da cuenta que se requiere de un cambio profundo en la gestión y desarrollo del talento en las empresas, sobre todo, porque el éxito del negocio digital no descansa en simplemente incorporar tecnología, sino más bien, en el desarrollo del capital humano, pues la innovación comienza con las personas.

Al respecto Daniel Halpern, académico de la Universidad Católica, explica que el propósito del estudio tiene dos aristas. Por una parte, contempla un diagnóstico sobre la situación actual de las competencias digitales y su relevancia para el desarrollo laboral actual y -por otra- la cuantificación del término de espiritualidad corporativa, con el fin de identificar el nuevo marco de valores organizacionales que promueven la trascendencia y realización de los colaboradores a través del desarrollo laboral, facilitando su sentido de pertenencia a la organización y sus equipos.

En la misma línea, George Lever, director del Centro de Economía Digital de la CCS, señala que, a medida que aumenta la complejidad de las competencias, crece también la percepción por parte de los trabajadores de que las competencias digitales requeridas por las empresas superan sus capacidades. En los niveles más básicos, en cambio, las personas sienten que sus habilidades digitales no siempre tienen aplicación práctica en su trabajo. “Es evidente la necesidad de alinear las competencias digitales para mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores, así como también su productividad”.

En el análisis se considera un panel de 15 expertos chilenos compuesto por académicos y profesionales de la industria de recursos humanos para validar las competencias en nuestro país. Se identificaron tres categorías principales de competencias digitales, que tras ser operacionalizadas, se incluyeron en una encuesta para cuantificarse, junto a sus respectivas subdimensiones, en una muestra de 6.650 trabajadores a lo largo del país.

Así, además de cuantificar la percepción de los trabajadores respecto de su grado de dominio de estas competencias, se indagó también respecto de cuán necesarias creen que son para su desarrollo profesional en las respectivas empresas y organizaciones en

las que trabajan, convirtiéndose en un desafío acercar la brecha entre las competencias que dicen tener los trabajadores encuestados y las que necesitan las empresas.

1-Competencias genéricas digitales: Todo ciudadano y trabajador debe poseerlas para un uso básico y transversal de las tecnologías de la información y la comunicación.

Las competencias necesarias son: Funcional, operativa de la tecnología, gestión de información, comunicación digital efectiva, creación de contenido, trabajo de equipo en red (colaboración), participación segura de los espacios digitales.

Respecto a cómo potenciamos las competencias genéricas digitales, el estudio sugiere promover el trabajo en equipo, que no solo significa trabajar todos juntos, sino más bien, que ese grupo de personas sea capaz de colaborar para lograr un objetivo común”.

2-Competencias contextuales y complementarias: No están relacionadas propiamente con la capacidad de usar la tecnología de manera efectiva, sino que implican la comprensión y concientización de la existencia de un nuevo entorno para la realización del trabajo, el cumplimiento de tareas y el despliegue de un buen desempeño.

Las competencias necesarias son: Conciencia ética y social para el uso de la tecnología, pensamiento crítico, creatividad e innovación, predisposición al cambio, compromiso, proactividad y responsabilidad (accountability), aprendizaje continuo, visión estratégica digital y pensamiento computacional.

Para potenciar las competencias contextuales y complementarias el informe otorga gran relevancia a la autogestión de un plan de aprendizaje en temáticas de interés, así como a la detección de lagunas y ausencia de competencias digitales para su desarrollo laboral.

3-Competencias digitales especializadas: Refieren a las necesidades básicas de los nuevos perfiles laborales que implican el uso de tecnología, principalmente asociados a la estrategia de venta online.

Las competencias necesarias son: Visión e-commerce, gestión y desarrollo de contenidos digitales, gestión de comunidades online, orientación al cliente y al servicio, análisis de data digital y liderazgo para la economía digital.

Respecto a cómo potenciar las competencias digitales especializadas, se debe entender cómo el mundo digital transforma el negocio y cómo se pueden implementar las oportunidades que trae consigo.

El líder es el impulsor del cambio

Las empresas que están en proceso de transformación digital o nacieron en esta era dominada por la tecnología, saben que un buen liderazgo es imprescindible, pues no solo

se trata de una ruptura con el pasado, sino de una evolución en entornos cada vez más inciertos y con respuestas desconocidas a los problemas, lo que obliga a que algunas personas estén varios pasos adelante con el objetivo de conducir, dar soporte e inspirar a los demás.

El estudio concluye que en esta nueva era digital el estilo de liderazgo necesita ser abierto, ágil, flexible, multidisciplinario y multicultural, ya que es la única manera de conducir ante nuevas necesidades y en un entorno cada vez más diverso.

Debe además, asegurar que el equipo de trabajo dispone de la información necesaria para realizar su labor, adoptar una mentalidad de experimentación, fomentando una cultura ágil, donde el error esté permitido para aprender. Asimismo, debe actuar con transparencia y fomentar una cultura de cambio y colaboración.

Espiritualidad corporativa, hacia un nuevo marco de valores organizacionales

La espiritualidad corporativa representa una visión del mundo en la que se enfatiza que el trabajo debe ser significativo, para lo cual se requiere de un sentimiento de propósito en común entre miembros del equipo de trabajo, así como una conexión con los valores y objetivos organizacionales.

De acuerdo al estudio, la espiritualidad corporativa se entiende como “un marco de valores organizacionales evidenciado en la cultura que promueve la experiencia de trascendencia de los empleados a través del proceso de trabajo, facilitando su sentido de estar conectado de una manera que proporciona sentimientos de plenitud y alegría”.

En el estudio se menciona que existen tres dimensiones de la espiritualidad corporativa que son: la significancia (que las personas disfruten de su trabajo y que este le otorgue un sentido y propósito a su vida personal y que se sienta contribuyendo a la sociedad), sentido de comunidad (sentimiento de conexión con compañeros de trabajo y ayuda mutua entre ellos, y alineación con valores organizacionales (sentirse conectado con los objetivos organizacionales, identificarse con la misión y los valores y sentimiento de que la organización se preocupa por sus trabajadores).

Se destaca que en la economía actual, la ventaja competitiva de una empresa reside en gran parte en sus recursos humanos, es decir, en el compromiso, responsabilidad, creatividad e incluso en la energía depositada que los colaboradores tienen para la realización de objetivos.

De este modo es que los modelos de gestión de talento comienzan a transformarse en una herramienta estratégica necesaria para lograr el crecimiento económico, y sobre todo, para gestionar a las nuevas generaciones, para quienes el sentido del trabajo es lo que hace la diferencia, en la manera en que el colaborador entiende la contribución a la

cadena de valor, pero también, y sobre todo, el cómo su trabajo impacta tanto en el desarrollo como en la sociedad.

Recomendaciones para potenciar la gestión y desarrollo de talento en nuevos entornos

Entre las tendencias globales relevantes en las empresas y que demuestran el impacto e influencia en la gestión y manejo corporativo que están impulsando las nuevas generaciones en las organizaciones, podemos encontrar:

Búsqueda de significado: Trabajadores y empresas buscan un mayor significado y relevancia en lo que hacen.

Transparencia: la información debe estar disponible, de lo contrario se pone en duda y genera sospecha. Sin asteriscos y letra chica.

Movilidad y flexibilidad: El trabajo ya no implica ir a la oficina, ni a un lugar físico determinado. Trabajar desde cualquier lugar. Sin embargo, también presenta consecuencias, como tener que estar siempre disponible, y límites muy difusos entre el trabajo y la vida personal.

Rapidez: Cultura de la inmediatez y de lo global. Los procesos burocráticos, y por lo general lentos, no funcionan con las nuevas generaciones.

Customización: políticas personalizadas que reconozcan las singularidades de los colaboradores.

Redes e interconexión: Las relaciones son en redes, sin embargo, aún las empresas funcionan con sus viejas estructuras. Los jóvenes prefieren organizaciones orientadas a resultados y objetivos.

Balance entre la vida personal-laboral: Beneficios orientados al balance de la vida, debe existir una interconexión entre los intereses de las personas y las oportunidades de las empresas. El trabajo se debe disfrutar.

Diversidad como ventaja: Se valoran las diferencias como una oportunidad para incorporar nuevas perspectivas a la empresa y agregar valor.

Sustentabilidad: compromiso con la sustentabilidad es condición necesaria para la perduración de las empresas. Se exigen conductas responsables con el medio ambiente y la comunidad. Responsabilidad social como eje.

Cultura del aprendizaje: entre sus expectativas el desarrollo y crecimiento laboral y profesional es esencial, por lo que buscan empresas que contribuyan a aquello.

[Para ver el estudio ingrese aquí](#)

