

NUEVOS DESAFÍOS:

“Convivir es diversidad”, las tres claves de la gestión de talentos en las empresas

Para el gerente general del Instituto de Seguridad del Trabajo, Gustavo González Doorman, el mundo está inmerso en una transformación permanente, donde “la adaptabilidad y la tolerancia adquieren un valor inimaginado décadas atrás”.



Gustavo González Doorman, gerente general del IST.

El mundo en que nacimos no nos sobrevivirá, y hay que entender el enorme desafío que eso implica”, afirma Gustavo González Doorman, desde la gerencia general del Instituto de Seguridad del Trabajo, IST.

Sin duda, enfrentamos el desafío de habitar un planeta cada vez más diverso y migrante. Inesperado. A ratos, inexplicable desde nuestras antiguas certezas”, dice Gustavo González, gerente general del IST.

creatividad.

Esos tres aspectos —en conjunto— facilitan la adaptabilidad de las organizaciones, según sus postulados.

“Pero no hay un camino mecánico; apostar a la diversidad, tras años de ignorarla, supone estar dispuestos a equivocarnos y a aprender”, advierte la gerente de Cuidado y Desarrollo del IST, Tania Labbé.

Las instituciones —agrega González Doorman— tienen incluso “menos probabilidades de sobrevivir y crecer si no fomentan el desarrollo de una cultura de la diversidad”.

COMPRENDER LA DIVERSIDAD

¿Pero qué es la diversidad? Esencialmente, asumir las diferencias, incluirlas y, también, promoverlas como parte del valor de las empresas, en especial aquellas que están íntimamente relacionadas con su entorno.

Por cierto, es una diversidad referida a las diferencias generacionales, las riquezas étnicas, las culturas nacionales, además de las perspectivas disciplinarias y de género.

“Las conversaciones, el

intercambio de experiencias y, sobre todo, las relaciones en el día a día, son los elementos claves para desarrollar una cultura que empuje los objetivos organizacionales de una forma más integrada y humana”, explica Tania Labbé.

Sin embargo, los cambios registrados en la sociedad son más rápidos que la adaptación de algunas compañías respecto de la cultura corporativa, advierte el gerente de Prevención del IST, Raúl Rojas.

Por eso, a su juicio, es importante tomar medidas tanto generales como puntuales. “Por ejemplo, hemos desarrollado en conjunto manuales de seguridad en español y creole para trabajadores haitianos, con el objetivo de evitar la barrera del idioma y colaborar en su seguridad”, evoca Rojas.

Otro ejemplo radica en la necesidad de rescatar el liderazgo femenino en las organizaciones, asegura Tania Labbé.

“Trabajamos hace 10 años en

un programa de liderazgo femenino, transversal al sector público y privado. Hoy en día, ya no es posible estar en el mundo donde predomine una única perspectiva de liderazgo. Las empresas lo han entendido y han hecho importantes aportes al respecto”, afirma.

“Pero qué implica organizacionalmente este convivir en diversidad?”

EL DESAFÍO DE ADAPTARSE

“La diversidad está instalada y no hay vuelta atrás, es necesario que nosotros nos adecuemos aún más”, comenta la asistente en prevención de riesgos Carla Lucarelli, del IST de Viña del Mar, con años de trabajo con empresas.

Y muchas veces esa adaptación al cambio sorprende a los propios

protagonistas. Por ejemplo, la doctora venezolana, del área Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional del IST en la Región del BíoBío, Isis Gómez, cuenta que al comienzo pensaba que tendría pocos pacientes en su nueva función en Chile, pero al tiempo se sorprendió de la buena recepción.

“Uno ha estudiado y se ha preparado. Mi objetivo era y es que los pacientes se vayan contentos. Si es necesario, les explico varias veces hasta que no tengan dudas. No sé, ahora pienso que al menos en mi caso, ser extranjera en Chile es un plus”, puntualiza la doctora.

En paralelo, Andrés Espinoza, consultor en prevención de riesgos de la Región Metropolitana, afirma que “los adultos mayores que trabajan son tanto y más responsables que los jóvenes”.

Explicó además que, considerando factores como la edad, el entorno y las propias habilidades de cada trabajador, se debe personalizar cada vez más sus capacitaciones.

En definitiva, abrazar los beneficios de la diversidad supone también un esfuerzo para salir del espacio cómodo de la costumbre, como señaló a nivel global el propio expresidente de Estados Unidos Barack Obama. “Siempre hemos comprendido que cuando los tiempos cambian, tenemos que cambiar nosotros”.

CASOS GLOBALES

Según Michael Porter, profesor de la Harvard Business School, “la mayoría de las empresas siguen atrapadas en un modelo de creación de valor miope y caducado, que debe ser sustituido por un nuevo enfoque para el siglo XXI”.

De hecho, en compañías como Procter & Gamble, la diversidad es parte de su existencia. Con alrededor de cien mil empleados repartidos por el mundo, la multinacional estadounidense de bienes de consumo implementó esta década una estrategia para favorecer la diversidad e inclusión entre sus empleados.

Otro caso es el de DHL Express, presente en 220 países y territorios, que ha impulsado los últimos años, incluso, conversatorios al interior de la compañía sobre el tema, como un primer paso para potenciar la diversidad.

En Zurich Seguros, en sus operaciones en Europa, impulsaron los últimos años un sistema de flexwork para su plantilla. Es decir, abrir a los colaboradores la posibilidad de trabajar de la forma que mejor se adapte a sus necesidades y sin limitaciones horarias o de lugar. Esto supone promover la conciliación, la atracción y fidelización del talento, generando un mayor compromiso entre los colaboradores.



@ist_chile



@istcuidandolavida



Instituto de Seguridad del Trabajo - IST

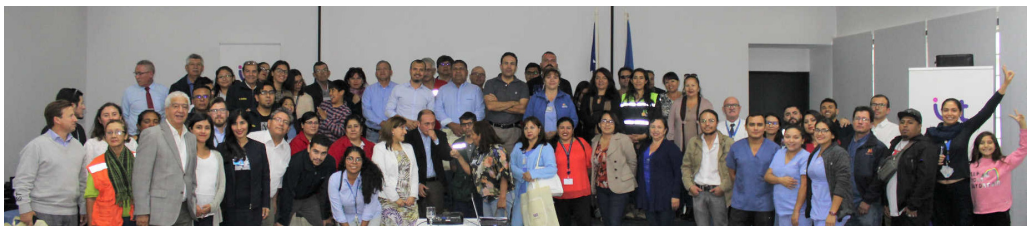


* Las Mutualidades de Empleadores son fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social (www.suseso.cl).

ENTENDER LOS BENEFICIOS

Para la académica española Nuria Chinchilla, impulsar la diversidad en las empresas tiene tres ventajas principales, según relata en sus artículos de investigación sobre el tema. A saber, reduce los costos, mejora la atracción de talentos y eleva la

COMITÉS PARITARIOS EN ACCIÓN



Con éxito concluyó el Encuentro Anual de Comités Paritarios de las Organizaciones adherentes al Instituto de Seguridad del Trabajo de la Región de Arica y Parinacota. En el evento participaron una veintena de organizaciones (públicas y privadas) que congregaron un centenar de personas.



Algunos de los ganadores del concurso “Viviendo la Prevención” que contó con distintas categorías de participación. Entre ellas, afiches creados por niños y trabajadores; cuentos y hasta videos donde creativamente los concursantes abordan el cuidado de la vida.