



Por José Miguel
Aravena,

Director centro de
psicología empresarial
y director programas
de postgrados área
organizacional

**FACULTAD DE
PSICOLOGÍA UDD**

Innovación en la formación del CAPITAL HUMANO EN EL FUTURO

HACE un par de semanas me correspondió participar de nuestro segundo encuentro de directores de programas de postgrados del área de RH. En esa ocasión tuvimos la oportunidad de intercambiar opiniones respecto de dos temáticas muy relevantes: el estudio del Zoom del trabajo y la Enets 2009-2010. Reconozco que al comienzo sentí que los datos mostraban una realidad diferente a la que estamos intentando abordar en nuestros programas de formación en la universidad, que nos habla de una necesidad de gestionar la felicidad en las organizaciones, que nos invita a mirar el talento de cada uno de los colaboradores y aportar desde ahí a la gestión, y otra muy diferente que indica, según los datos revisados, que existe mucho malestar y descontento en las empresas.

Esto me llevo a recordar las conversaciones sostenidas con un equipo de académicos de nuestro MDO, donde comentábamos el efecto de fata morgana que fue la responsable de enviarle señales equívocas al vigía del Titanic y, finalmente, terminar hundiéndose. Así es, la fata morgana se produce por una inversión térmica entre aire frío y aire caliente que genera un efecto de espejismo que hace aparecer objetos que no están en el horizonte o también, nos hace parecer objetos como pequeños e insignificantes y terminar siendo más grandes y dañinos de lo que realmente son. La pregunta que nos hacemos en nuestras aulas tiene que ver con cuáles son esas fatas morganas en las empresas, qué es lo que no estamos pudiendo ver y si es así, cómo formamos al capital humano del futuro, que sea capaz de hacerse cargo de esas problemáticas y adelantarse a las necesidades del mundo.

Hay algo que hoy sí sabemos con certeza, esto es que no podremos hacernos cargo de los problemas del siglo XXI, con organizaciones del siglo XX, que se basan en valores del siglo XIX. Nuestros alumnos aprenden management con prácticas que sabemos fueron útiles en el pasado, pero no sabemos si serán útiles en el futuro. Debemos ser capaces de iluminar a los gestores de personas para que puedan aprender lo más pronto posible competencias para sobrevivir en el futuro: creación de sentido, habilidad para conectar e interpretar a otros, pensamiento adaptativo, apertura, procesamiento de datos, alfabetización de nuevos medios, transdisciplinariedad, mentalidad orientada al diseño, gestión de carga cognitiva y colaboración virtual. Una vez que nuestros alumnos aprendan todo ésto, esperamos que ellos tengan la misma capacidad para soltarlo y seguir aprendiendo, para que lo que hoy aprenden en nuestras casas de estudio no se convierta luego en su propia fata morgana.