

**FIRMA DEL CONVENIO PROGRAMA DE FORMACION DE
PROFESIONALES PARA UN CHILE GLOBAL-BECA MINERA ESCONDIDA**

**DISCURSO LYSETTE HENRIQUEZ
DIRECTORA EJECUTIVA DEL PROGRAMA
16.03.07**

Estimado Ministro de Relaciones Exteriores
Estimado Rector
Presidente del Directorio de Minera Escondida y principal impulsor de este Programa
Estimado Decano
Director del Departamento de Industrias
Estimados amigos y colegas presentes

Quisiera darles una cálida bienvenida a este acto, en representación del equipo organizador de este Programa y aprovechar la oportunidad para compartir con ustedes sus **rasgos esenciales**. Lo hago con el entusiasmo y la convicción – y en eso creo interpretar plenamente a mis colegas- que estamos involucrados en una iniciativa realmente importante para nuestro país. Las ideas matrices de este programa no se han incubado sólo en Ingeniería Industrial, donde éste residirá. Las hemos ido prefigurando conjuntamente con el equipo de Minera Escondida y representan el estado del arte de nuestro diseño. Probablemente para el Bicentenario, horizonte donde hemos puesta la mira, muchas de estas ideas habrán variado sustantivamente, fruto de la experiencia.

...entrando en materia...

El Programa de Formación de Profesionales para un Chile Global está constituido por un **Magíster en Gestión para la Globalización y la Beca Minera Escondida**, ésta última para todos los participantes aceptados en el Magíster y financiando sus principales ítems de gastos. Entre el 2007 y el 2010 se espera que 150 profesionales jóvenes con antecedentes de excelencia académica hayan alcanzado este grado en tres promociones de 50 estudiantes respectivamente, con una duración de 19 meses cada una.

Ahora, ¿Cuál es la motivación para desarrollar un Programa de esta naturaleza y qué se pretende obtener con él?

El proceso de internacionalización de Chile y sus empresas se profundiza, más aún con la creciente inversión extranjera y la suscripción de tratados (TLCs) ¿Pero, sucede lo mismo con la mente de los habitantes de nuestro país y particularmente, con sus profesionales? ¿Entienden lo que está pasando en el mundo, más allá de nuestras fronteras o es sólo una élite ilustrada la que lo comprende, o a la que le importan esos temas? ¿Tienen estos profesionales jóvenes la capacidad para adaptarse e integrarse con facilidad a la diversidad, de entender a los otros (especialmente cuando están fuera de Chile) en la convivencia cotidiana, en el trabajo, en los negocios –que es una exigencia básica de la internacionalización- o más bien, tienen una postura puramente formal frente a estas situaciones? Sin duda, esas capacidades, a las cuales hacemos mención pueden constituir un gran activo para el país en esta etapa de su desarrollo, donde curiosamente parece que tenemos más bien un pasivo: **estamos escasos de recursos**

humanos en condiciones de enfrentar esta etapa de internacionalización, de recursos humanos globalizados.

La tecnología, los sistemas de calidad, etc. se pueden adquirir y difundir. El capital humano, no es un *commodity* y claramente hace la diferencia. Ahí está la verdadera fuente de diferenciación en materia de competitividad entre los países. Las capacidades de ese tipo de recursos humanos del cual hablamos, no radica sólo en sus conocimientos económicos o en su manejo de instrumental de gestión tradicional, se trata de una actitud de apertura, de desarrollar determinadas habilidades, de innovar en paradigmas, de desarrollo cultural, de disposición a entender a los demás, de inquietud intelectual, de entender cómo se mueve el real entorno de los negocios, por solo mencionar algunas dimensiones. Y esto explica que el icono de este Programa **sea un delfín**, no un tiburón que se traga al otro, ni una sardina que se achica frente a los demás. Es un pez que navega con fluidez por las aguas del mundo, con rapidez, que tiene una inteligencia compleja, con empatía, que se comunica con sus pares y con sus no pares, que tiene profundamente desarrollado el sentido de la vista y del oído, solidario (acude al rescate de los demás), incluso se dice que con sensibilidad. Metafóricamente queremos expresar en este bello animal, algunos de los atributos que perseguimos.

Lograr recursos humanos globalizados para la empresa del siglo 21 no es tarea fácil y lo emprenderemos desde distintos ángulos. No cabe duda que aquí radica un desafío fuerte para Patricio Meller, Director Académico de este Programa.

Primero se trata de un **programa que se desarrolla en el mundo**, que hace que los participantes tengan exposición global. Empieza con un semestre en Chile en Ingeniería Industrial, sigue con dos Semestres realizados en paralelo en Universidades de Australia, Estados Unidos e Inglaterra. Posteriormente, los participantes visitaran durante Shanghai y Bangalore, donde combinaran la parte académica, con visitas a empresas, profundizando sobre los aspectos teóricos prácticos de la gestión multicultural. Para finalizar en Chile durante un trimestre, integrando el conjunto de la experiencia.

Segundo, el **programa se hace con universidades extranjeras –aliadas- que también están mirando el mundo**. Hemos sido muy cuidadosos y para ello hemos analizado mas de 120 programas de las mejores universidades de los rankings mundiales, buscando aquellas que están con inquietudes similares a las nuestras respecto a los temas de la globalización. Queremos tener socios de más largo plazo con los cuales podamos desarrollar y allegar conocimiento sobre el tema.

Tercero, la **malla curricular del programa responde a las necesidades de gestión para el mundo global de la empresa del siglo 21** y pretende generar las competencias necesarias en profesionales jóvenes para que se desempeñen eficazmente en ella. Tres son los ejes ordenadores de las materias. Las relacionadas con los cambios de actitud y la innovación en paradigmas y el multiculturalismo; las que ayudan a comprender las tendencias de la globalización desde distintos ángulos (financiero, económico, comercial, cultural, tecnológico, regulatorio, etc.); y las que dicen relación con la competitividad de la empresa global (estrategias, instrumental, etc.). Esto se hace a través de cinco ciclos. El primero, intenta nivelar conocimientos de profesionales provenientes de disciplinas diferentes. El último integra en un trabajo final en Chile y

en discusiones de taller la experiencia obtenida. El programa es *fulltime* (aproximadamente 700 hrs. presenciales) y durante todo el tiempo- tanto en Chile como en el extranjero- los participantes tendrán beca de mantención y pago de aranceles, matrículas. Durante el período inicial en Chile tendrán además inglés intensivo, de tal modo de no discriminar por conocimientos de inglés a la entrada del Programa, pero si éste constituye un requisito antes de viajar hacia las universidades extranjeras. Con éste factor se amplía el espectro de candidatos posibles al Programa, dando cuenta de una situación real en nuestro país: las carencias en materia de segundo idioma.

La **metodología también pretende apoyar el logro del perfil** requerido. Se plantea intensificar a través de ésta el debate, la discusión y los talleres, para que los participantes se acostumbren a procesar diferentes puntos de vista. En las universidades extranjeras se intencionará al máximo la integración al medio y se dispersará el grupo para facilitar su inserción al medio local. También el grupo se pretende distribuir entre varias universidades.

¿A quién está dirigido?

De las personas participantes del Programa depende en gran medida su éxito y por ello nos hemos propuesto un riguroso proceso de selección del cual haremos referencia más adelante. Hay elementos que caracterizaran a los candidatos que buscamos. Por una parte, que sean jóvenes profesionales con mínimo 3 años de experiencia laboral y carreras de a lo menos cinco años y motivación por internacionalizarse. Desearíamos postulantes de todo el país y el programa está diseñado para ello, ya que considera becas de mantención mayores para los participantes de regiones, mientras estén estudiando en esta Santiago. Ojalá a nivel del conjunto pudiera haber del orden de un 60% de participantes de regiones, acorde con la proporción de jóvenes que muestra el último Censo. Los antecedentes de excelencia académica son requisito de entrada en el Programa, pero éstos no se circunscriben a los puntajes de la PAA, porque sabemos con ello se está dejando mucha gente que puede tener potencial. Estamos utilizando como antecedente: los rankings ocupados en su promoción en la enseñanza superior o en la educación media, o el haber sido poseedor de una beca de excelencia académica. Nos interesa que en este grupo de jóvenes estén presentes diferentes disciplinas, no sólo las ingenierías. La multidisciplinariedad en el trabajo es uno de los factores asociados a la innovación. También nos importa la presencia de género a nivel del conjunto, a lo menos similar a la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo. .

Pero fundamentalmente invertiremos mucho tiempo y recursos en la evaluación y detección de las potencialidades de los candidatos, no sólo desde la perspectiva de sus capacidades intelectuales sino también de sus aspectos de inteligencia emocional. Ello será evaluado a través de evaluaciones psicométricas y entrevistas psicológicas individuales en profundidad y entrevistas grupales. Para ello estamos suscribiendo un convenio con la Escuela de Psicología de la Universidad Católica.

La **transparencia y trazabilidad** del proceso de selección es otro aspecto que nos ha ocupado. Si bien todo proceso que implica concursabilidad debe estar asociado el atributo de transparencia, en particular en este caso, estamos hablando de becas de un elevado monto, que pueden superar los US \$ 75,000 por estudiante. Por lo que se ha diseñado un proceso de postulación vía Web que permite dejar constancia de las

diferentes etapas del proceso, estableciendo cómo se fueron tomando las decisiones en cada una de las situaciones.

Por último, **la igualdad de oportunidades y la movilidad social** es un tema que no puede estar ausente al hablar de este Programa. Es uno de sus objetivos. Al promover la meritocracia se desea hacerlo desde el amplio espectro socioeconómico. Está comprobado que la formación de capital humano ha sido un vehículo importante en la movilidad social de las personas, intergeneracionalmente hablando. Genera expectativas sobre una mayor igualdad de oportunidades a futuro. Queremos poner nuestro grano de arena al respecto. La movilidad social significa una utilización más eficiente de los talentos que se distribuyen naturalmente en los diferentes estratos y que habitualmente se subutilizan. Significa una promesa de élites profesionales más heterogéneas y plurales, que respondan a una diversidad de intereses. Esto genera una mayor potencialidad de creatividad y de innovación en las mismas. Estamos conscientes que darse vuelta en los mismos círculos va provocando un agotamiento de las ideas. Aspectos como los siguientes, preocuparse específicamente, que en la selección de postulantes haya tanto presencia del V quintil como del I al IV quintil. O, no poner restricciones tan fuertes con el inglés al inicio del Programa –en el proceso de selección– y poner inglés intensivo durante el primer semestre, o ponderar de una otra forma más diversa la excelencia académica y el análisis de las potencialidades, **camina en la dirección de emparejar la cancha**. La Beca Minera Escondida posibilita que cualquiera que tenga méritos, independientemente de su situación socioeconómica, pueda recibir una formación de primera calidad en el país y en el extranjero.

Estimo que con estas gruesas pinceladas se da cuenta de las características principales de nuestro Programa, en el cual Minera Escondida está invirtiendo US \$11.8 mm entre los años 2007-2010. Sin duda es una gran oportunidad para nuestros jóvenes.

Por ello, les solicito a todos los presentes el apoyo para buscar y encontrar a los mejores candidatos, ya que es un proyecto que puede tener un impacto significativo si llegan los que esperamos. En esa misma línea, aprovecho la oportunidad para agradecer a intendencias, municipalidades y servicios que nos han estado apoyando a difundir esta iniciativa.

Finalmente, estamos convencidos que para que Chile entre con pie firme al siglo 21, debe hacerlo desarrollando capital humano y capital social.... Y con una sociedad más cohesionada...

En esa línea se inscribe este programa.

Muchas gracias.