

LA FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO LANZÓ UN NUEVO RECONOCIMIENTO

# Los novedosos beneficios que están adoptando las empresas: desde seguros de mascotas hasta permisos para viajar o estudiar

Un permiso de entre dos y ocho meses sin goce de sueldo, para poder estudiar, viajar o concretar otros proyectos, y a la vuelta retomar el puesto de trabajo habitual. Suena como un sueño lejano, pero para algunos es una realidad y es solo un ejemplo de una serie de prácticas innovadoras que están implementando las empresas actualmente en el país para promover el bienestar de sus trabajadores.

Dando cuenta de la importancia que ha ido adquiriendo este tema, la Fundación Carlos Vial Espantoso, en la 24ª edición del premio que lleva su nombre, entregó por primera vez la mención de "Innovación en gestión de personas", que buscaba reconocer a organizaciones que procuran mejorar continuamente su propuesta de valor para los trabajadores, integrando nuevas tecnologías e innovadoras prácticas de recursos humanos.

Esta mención recayó en Scotiabank, que, a juicio del análisis realizado por la fundación, destacó por el fomento de una cultura e iniciativas innovadoras en gestión de personas. Son ellos los responsables del programa sin goce de sueldo mencionado anteriormente. También cuentan con otras prácticas, como la llamada "The Big Bang", que consiste en una mesa de trabajo conformada por personas de las distintas áreas, que emplea "metodologías ágiles para prototipar y pilotar nuevas ideas y soluciones". También implementan, desde 2023, entrevistas asincrónicas de selección de trabajadores, donde el psicólogo prepara las entrevistas con antelación, y los candidatos pueden conectarse en el horario que les resulte conveniente. Además, en materia de beneficios tienen un sistema de reconocimiento a través de una plataforma para entregar puntos o felicitaciones, y más días de posnatal que los legales para padres o madres no gestoras, entre otras medidas.

Otras prácticas innovadoras de las organiza-

**Si bien el concepto de innovación en gestión de personas es uno amplio, una aplicación concreta de ella son una serie de prácticas innovadoras y beneficios personalizados que están sumando las empresas para promover el bienestar de sus trabajadores. Aquí, algunos ejemplos. SOFÍA MALUENDA**

ciones analizadas consideran, por ejemplo, un sistema tipo "Tinder", el cual se implementa para acelerar el proceso de reclutamiento y selección, haciendo "match" entre candidatos y ofertas laborales. También hay empresas que implementan seguros de mascota como beneficios de salud y otros que generan instancias de acompañamiento para lograr ciertos objetivos, como por ejemplo, adquirir una vivienda.

## DIFERENCIADOR "CRÍTICO"

"La innovación en gestión de personas comenzó a tomar protagonismo en las empresas de manera más evidente en las últimas dos décadas, impulsada por varios factores clave que transformaron las dinámicas laborales y organizacionales", explica Sofía Rivas, directora ejecutiva de la Fundación Carlos Vial Espantoso, quien agrega que, desde el año 2000, el avance de la tecnología promovió el surgimiento de sistemas de gestión de recursos humanos, plataformas *online* de aprendizaje y en general el uso de una gestión más basada en métricas.

"Ya para 2010 se fue consolidando la innova-

ción como práctica más estratégica y ya en los últimos años hemos visto la incorporación de generaciones que han ido exigiendo mayores niveles de flexibilidad y propósito, promoviendo la aplicación de metodologías ágiles y trabajo colaborativo, además de una tendencia hacia la personalización de beneficios", detalla. También, la transformación digital acelerada, empujada por la inteligencia artificial y más aún por la pandemia, marcó otro punto de inflexión ante la necesidad de innovar para adaptarse al trabajo remoto y los modelos híbridos. "Al mismo tiempo, la gestión de personas pasó a centrarse en mayor medida en la resiliencia, la salud mental y la inclusión", indica.

## BRECHAS

"Hay bastante brecha entre las empresas en este ámbito", analiza Rivas, pero hace hincapié en que depende de la industria y la trayectoria de cada organización. "En términos más generales, lo que pudimos concluir es que las empresas más avanzadas en gestión de personas fomentan activamente la innovación mediante acciones concretas creando unidades, equipos o áreas destinadas a producir innovación de todo tipo, fomentando culturas organizacionales abiertas a la innovación, donde se pueden asumir ciertos riesgos, pilotar y testear ideas, asignado recursos y tiempo de los equipos para ello", explica.

¿Las empresas seguirán generando más prácticas de este tipo? "La innovación en gestión de personas no solo es esperable, sino que creemos que será un diferenciador crítico en el éxito empresarial", responde Rivas. "Las empresas que inviertan en la creación de una cultura que fomente la innovación, están mejor preparadas para enfrentar los desafíos del futuro", añade.

"La innovación en gestión de personas no solo es esperable, sino que creemos que será un diferenciador crítico en el éxito empresarial".

**SOFÍA RIVAS**  
 Directora ejecutiva de la Fundación Carlos Vial Espantoso



FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO