

POLÍTICAS DE BIENESTAR Y RECONOCIMIENTO, LA TAREA PENDIENTE DE LAS EMPRESAS CHILENAS



Con el foco puesto en impulsar la productividad de sus negocios, las compañías no han priorizado iniciativas para beneficiar a sus trabajadores o políticas de inclusión, todos atributos claves no solo en la gestión de personas, sino también en el éxito de la organización. POR CLAUDIA POBLETE

Entre los ámbitos medidos por el sello Top Employers Chile 2024 que continúan relegados en las compañías locales destacan Bienestar, Reconocimiento y las políticas de Offboarding (gestión de salida). Ninguna empresa chilena registró avances relevantes en esas áreas, mientras que en los tópicos de Diversidad, equidad e inclusión y Desarrollo de carrera solo dos compañías resaltaron en cada uno.

Gustavo Tavares, gerente general para América Latina de Top Employers Institute, reconoce que aunque esto solo da cuenta de la falta de priorización de estos temas en las firmas, en los ámbitos de Bienestar y Reconocimiento sí se debiese hacer un trabajo para avanzar.

"No se trata de que estos temas estén retrasados, sino que ellos no se ubican entre los cinco tópicos más destacados de los Top Employers en Chile. En el tópico Diversidad, equidad e inclusión, por ejemplo, Chile presenta uno de los scores más altos en el mundo sobre este tema, incluso si el ámbito no se encuentra entre los temas más destacados de las empresas certificadas", aclara Tavares.

José Luis Tapia, docente de la Escuela de Negocios de AIEP, explica que las organizaciones recién están retomando sus niveles de productividad previos a la pandemia. "lo que

hace que el foco esté en otros temas más prioritarios, como es la administración de la productividad". Además, las compañías se han visto desafiadas al integrar nuevas regulaciones a su quehacer, "como la Ley 21.275 de Gestor Laboral, la regulación del teletrabajo o la Ley Karín sobre la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual en los lugares de trabajo, entre otras materias importantes de protección a la persona trabajadora", comenta Tapia.

Gonzalo de la Fuente, director del Magíster en Psicología de las Organizaciones de la Universidad Adolfo Ibáñez, coincide con este planteamiento y añade que una forma de hacerse cargo de este problema es a través de la implementación de programas que aborden el bienestar en sus distintas aristas (física, emocional, financiera y social), así como en el establecimiento de sistemas que permitan identificar y recompensar no solo el rendimiento, sino también las actitudes y comportamientos que se alinean con los valores

de DEI como una prioridad del negocio con el compromiso de la alta gerencia", declara Ximena Jofre, HR Head TCS Latinoamérica.

Otra área donde hay un importante espacio de crecimiento para las compañías chilenas es la estrategia de recursos humanos digitales, sobre todo considerando las nuevas tecnologías y plataformas disponibles.

Al respecto, Jacqueline Balbontín, vicepresidenta de Gestión de Personas, Cultura y Asuntos Corporativos de Scotiabank Chile, reflexiona que, si bien hasta hace algunos años el área de gestión de personas en las empresas se enfocaba principalmente en los procesos de selección y manejo del personal, hoy existe una mirada más integral de sus funciones y la importancia fundamental de la fuerza laboral en los resultados de negocios, y en eso, la tecnología es clave.

"Si algo aprendimos tras la pandemia y los desafíos que esta nos impuso fue la importancia de mantener conectadas a las personas. Las empresas debemos ser capaces de adaptarnos y acompañar a nuestros colaboradores en entornos cambiantes, ofreciendo mayor flexibilidad y brindando respuestas y acompañamiento frente a situaciones o escenarios inciertos", puntualiza Balbontín.

de las empresas.

Sobre lo mismo, De la Fuente considera que es clave avanzar en políticas de diversidad: "Con la entrada de la Generación Z al mundo laboral, hoy más que nunca es crucial que las organizaciones chilenas fortalezcan sus políticas de diversidad e inclusión. Esto implica incentivar una cultura laboral donde todos se sientan bienvenidos, respetados y valorados independientemente de su identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, etnia o discapacidad".

Cómo avanzar

Conscientes de que para innovar e impulsar el crecimiento en el área tecnológica se necesita de profesionales diversos, TCS ha trabajado en sus políticas DEI (diversidad, equidad e inclusión) en todos los ángulos del ecosistema, midiendo cada tres meses su nivel de madurez en DEI.

"Lo primero es entender el valor de la diversidad y cómo esta contribuye a mejores resultados y al fortalecimiento de las organizaciones. A partir de esto es importante trazar una hoja de ruta con los objetivos que se espera lograr y el cómo se espera alcanzarlos, definiendo

diariofinanciero#df... litoralpress

**SOLO UN
8%
DE LAS EMPRESAS
CHILENAS EVALUADAS
DESTACÓ EN
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSIÓN.
NINGUNA LO HIZO
EN BIENESTAR Y EN
RECONOCIMIENTO.**