EL MERCURIO

Fecha: 13/04/2024 Audiencia: 320.543 Sección: ESPECIALES
Vpe: $8.459 Tirada: 126.654 Frecuencia: OTRAS
Vpe pág: $13.136 Difusión: 126.654
Vpe portada: $13.136 Ocupación: 64,4%

CONCILIACIÓN Y BIENESTAR:

Las claves que llevaron a Caja Los Andes a ser uno de los mejores lugares para trabajar en Chile

Atraer talento dejó de ser el principal desafío de las áreas de recursos humanos. El verdadero reto es que ese talento permanezca un tiempo considerable y desarrolle gran parte de su carrera dentro de la compañía. Las personas en Caja Los Andes llevan trabajando 10 años promedio, y hace unos días fue reconocida como el cuarto mejor lugar para trabajar en GPTW. Pero esto es fruto de un trabajo que comenzó hace 15 años, con innovadoras prácticas en materia de diversidad, inclusión, formación, conciliación y bienestar.

FOTOS: CAJA LOS ANDES

Caja Los Andes tiene casi 3.000 colaboradores distribuidos de Arica a Porvenir, incluida Isla de Pascua.

Nelson Rojas, gerente general corporativo, y Paola Visintini, gerenta corporativa de Personas y Asuntos Corporativos.

El mundo del trabajo ha cambiado, desafiando a las empresas para captar y retener talento, promoviendo entornos seguros, libres de sesgos, fomentando la innovación a través de la diversidad. La prioridad para las personas de encontrar un equilibrio entre la vida personal y laboral ha llevado a muchas a considerar la posibilidad de emigrar a países como Nueva Zelanda, el que destaca a nivel internacional por sus políticas de bienestar laboral, encabezando el Índice Global de Equilibrio entre la Vida y el Trabajo de 2023, gracias a sus 26 semanas de licencia maternal remunerada, a un salario mínimo competitivo, 32 días de vacaciones anuales, entre otros.

Muchas empresas chilenas están apropiándose de las tendencias en la materia, que van mucho más allá de la reducción de la jornada laboral, especialmente en pospandemia al revelarse experiencias exitosas en el ámbito de la flexibilidad y conciliación. Este es el caso de Caja Los Andes, que hace más de una década comenzó el desarrollo y la implementación de programas en torno al liderazgo y desarrollo de personas como becas y diplomados abiertos a toda la organización, como bootcamps y certificaciones donde las personas pueden gestionarse y buscar su desarrollo profesional, que hoy la sitúan como la cuarta mejor empresa para trabajar en Chile y la tercera para trabajar para mujeres, en el ranking Great Place To Work® Chile.

Entre sus iniciativas más destacadas están las que abordan el desarrollo de carrera en equidad. Actualmente más del 61% de sus colaboradoras son mujeres y el 45% de los puestos de liderazgo es ocupado por profesionales mujeres. Caja Los Andes ha impulsado planes de liderazgo y de desarrollo, lo que permite que todos sus colaboradores/as, por igual, crezcan y actualicen sus conocimientos y competencias.

Asimismo, en materia de conciliación la organización fue pionera en la reducción de la jornada, implementando tempranamente 39 horas semanales, menos de lo que exige la nueva normativa. Y un aspecto sumamente valorado al interior de la compañía es la flexibilidad y la modalidad híbrida, en la que los profesionales asisten máximo a 8 jornadas presenciales al mes.

En esa línea, el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también destaca que el covid-19 potenció la decisión de las personas de buscar nuevos empleos que les proporcionen una mayor flexibilidad, en particular la posibilidad de ejercer su rol a distancia, para conjugar mejor el trabajo remunerado con la vida privada, al disponer de más tiempo para los seres queridos y cultivar intereses personales. El debate pospandemia se ha centrado en la modalidad que mezcla lo presencial y remoto, junto al desafío de la capacidad de las personas de organizar el tiempo de manera autónoma y eficiente.

"Dentro de los beneficios más valorados al interior de nuestra organización está la jornada de 39 horas semanales, la modalidad híbrida y la flexibilidad. Hemos detectado el impacto que tiene el reducir tiempos de traslado y disponer de más horas para actividades personales y el descanso. Asimismo, nosotros medimos permanentemente el estado anímico de las personas a través de una app llamada Check In Emocional, y a partir de ese termómetro tomamos medidas o fortalecemos prácticas que impactan positivamente en el clima, en el desarrollo de las personas y también, en la calidad de vida y bienestar de los colaboradores", comenta Paola Visintini, gerenta corporativa de Personas y Asuntos Corporativos de Caja Los Andes.

Para padres y madres, en Caja Los Andes ofrecen una escuela de verano, para que puedan dejar a los hijos que están de vacaciones mientras ellos trabajan, apoyos económicos como bono de Navidad y bono de vacaciones, junto con asignación escolar que ayuda en los gastos educacionales, entre otros beneficios. Asimismo, todos los colaboradores cuentan con permisos para hitos especiales, tales como el día de cumpleaños, primer día de clases de hijos, titulación o graduación, entre otros.

En el estudio "Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo", de la OIT de 2023, se señala que el conflicto entre el trabajo y la vida personal perdura, sobre todo para las mujeres. Sin embargo, esta situación afecta también a los hombres en la medida que aumenta su dedicación a la familia. Además, los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población y el cuidado de personas mayores han intensificado aún más esta problemática.

"Hoy se puede apreciar en Chile que, en la búsqueda de oportunidades laborales, una variable muy relevante tiene relación con buscar desarrollo profesional en organizaciones con un propósito abiertamente declarado y que entrega un salario emocional, que es un intangible que genera felicidad, compromiso y motivación. Hay cifras que nos indican que el salario emocional en Chile es valorado por un 89% de las personas como variable protagonista a la hora de aceptar una carta oferta, y nosotros no podemos quedar indiferentes ante esta realidad, porque somos una organización de personas que trabaja por personas", agrega Paola Visintini.

La entidad cuenta además con una Política de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, que ha permitido que sus colaboradores y colaboradoras puedan equilibrar su tiempo y compatibilizar los diferentes ámbitos de la vida. También, desde el 2016 posee una Estrategia de Diversidad e Inclusión, y actualmente, el 2% de su dotación tiene discapacidad, porcentaje que duplica lo establecido en la Ley de Inclusión Laboral.

El 2023 Caja Los Andes recibió la certificación de la Norma Chilena 3262 de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal que entrega el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SernamEG), y adicionalmente obtuvieron el Sello Iguala Conciliación.

EL SELLO COMO MARCA EMPLEADORA

Caja Los Andes se ha posicionado los últimos años como una atractiva marca empleadora, recibiendo durante el 2023 más de 72 mil postulaciones a diversos cargos, dentro de las que el 50,6% fueron de mujeres. Asimismo, fue destacada por Trabajando.com en ferias laborales por el interés de más de 300 estudiantes que están ad portas de salir al mercado laboral para integrarse a sus diversas áreas.

Esto forma parte de una estrategia de vinculación con el medio, que tiene el objetivo de atraer talento focalizado, diverso e inclusivo a través de ferias laborales, talleres, workshops, difusión de ofertas en plataformas oficiales y redes sociales, junto con generar alianzas con seis instituciones académicas para mapear egresados y alumnos de instituciones que están saliendo al mundo del trabajo de manera permanente o para realizar sus prácticas profesionales.

Uno de los programas más valorados dentro de la organización es el Plan de Formación constante, a través del cual se busca un desarrollo integral, fortalecimiento de competencias y habilidades, reconversión, adopción de nuevas tecnologías, entre otros. Junto con los cursos ofrecidos en este plan, la Caja ofrece apoyo económico en estudios de posgrado, tanto diplomados como magíster, con el fin de impulsar la especialización, el desarrollo de habilidades técnicas, adaptativas y nuevas competencias laborales.

Estas iniciativas y programas son parte de las razones de que la compañía cuente con una antigüedad promedio de 10 años a nivel general. En el caso de las mujeres que son madres, tienen un tiempo de permanencia en la institución de 11,5 años, lo que refleja el éxito de la estrategia de retención de talento.

En cuanto a la movilidad interna, durante 2023 hubo 269 promociones, 159 de ellas de mujeres con una antigüedad promedio de 7,41 años, mientras que 110 de hombres tomaron cargos de mayor responsabilidad, los que cuentan con una permanencia promedio de 7,47. A nivel de liderazgos, el año pasado hubo 40 nombramientos, donde el 55% fueron mujeres y el 45% hombres.

Este mes Caja Los Andes fue reconocida como uno de los cuatro Mejores Lugares para Trabajar en Chile según el ranking Great Place To Work® Chile, subiendo un puesto en comparación con la medición anterior. "Este ránking es un reconocimiento de nuestra gente y en eso radica su principal valor, porque significa que todo el trabajo que ha hecho la organización con las personas en el centro y con foco en su bienestar, ha dado frutos. Los resultados reflejan el orgullo de más de 3.000 personas de pertenecer a una organización que impulsa la conciliación, que es inclusiva, que respeta y valora la diversidad en la sociedad y en el ambiente laboral, y que promueve entornos positivos para trabajar, lo que nos moviliza aún más para seguir en esta senda", sostiene Nelson Rojas, gerente general corporativo de Caja Los Andes.