Humanizar el trabajo

Conciliación e Integración

8 Noviembre 2022

Quiénes Somos

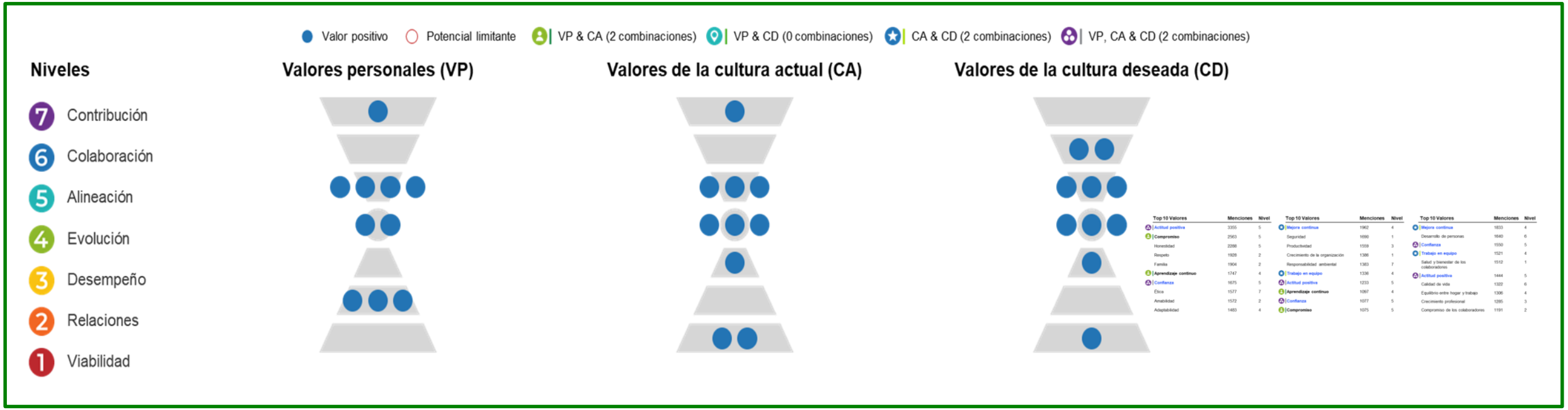
Cómo nos ven?

Cómo somos?

+45% Generación Y (40% con hijos vs 50% total), 17% mujeres y 21% de mujeres en liderazgo, 60% operativos,8 países, *400 migrantes

Cómo describimos y evolucionamos nuestra Cultura

Abril 2022 - Barrett



Elementos Claves de la cultura

- Alto alineamiento entre mis valores personales y los de la compañía. No preciso ser distint@, puedo ser yo mism@
- Se valora el respeto, la mejora, el aprendizaje, el trabajo en equipo, la confianza y el compromiso
- No aparecen valores limitantes en el top 10
- El valor de la familia es sorprendentemente consistente y diferencial

Cultura Deseada

- Agregar a la cultura actual la calidad de vida, el equilibrio y el desarrollo

Qué significó la pandemia

Reforzamos el vínculo de cuidado

Mantuvimos la operación con altísimos protocolos de cuidado
"estoy más seguro aquí que en casa"

Trabajamos virtualmente en todos los roles que pudimos acelerando Flex, lo que produjo un cambio en cómo creíamos que podíamos trabajar

Llevamos tranquilidad a las personas y dimos sentido

- Aseguramos los puestos de trabajo
- Aseguramos abastecimiento de productos de higiene y cuidado personal

El liderazgo se conectó en profundidad y comunicó activamente acerca del cuidado de las personas y la marcha del negocio

El área de Bienestar tomó el contacto cotidiano con todas las personas impactadas

Programa Flex (roles no operativos)

Flexibilidad acelerada por la Pandemia

- **50% de trabajo remoto**
- **Horario flexible de ingreso y salida**
- **100% trabajo remoto para quienes tengan al cuidado menores de 2 años**
- **4 medios días libres para trámites personales**
  (+ medio día de cumpleaños)
- **Conexión desde las oficinas más cercanas**
- **Jornada reducida días viernes (15hs)**

Cómo regresamos de la pandemia

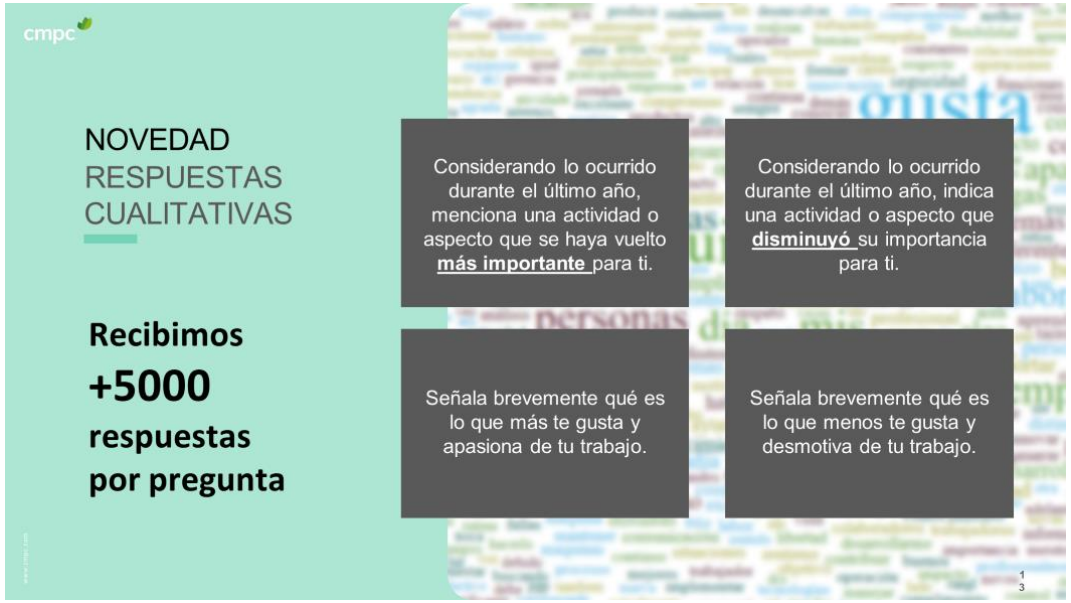
Enfocando en la reconexión

- **Mantuvimos a las personas vulnerables en casa** (embarazadas, mayores, enfermos crónicos, al cuidado de personas con discapacidad)
- **Buscamos reconectar con las operaciones**
- **Seguimos reforzando salud y bienestar y la co-responsabilidad**
- **Redefinimos la lógica del trabajo presencial:** "para que vengo cuando vengo"
- **Diseñamos la Evolución Cultural**. Escuchamos profundamente a las personas y fuimos a aprender de otros

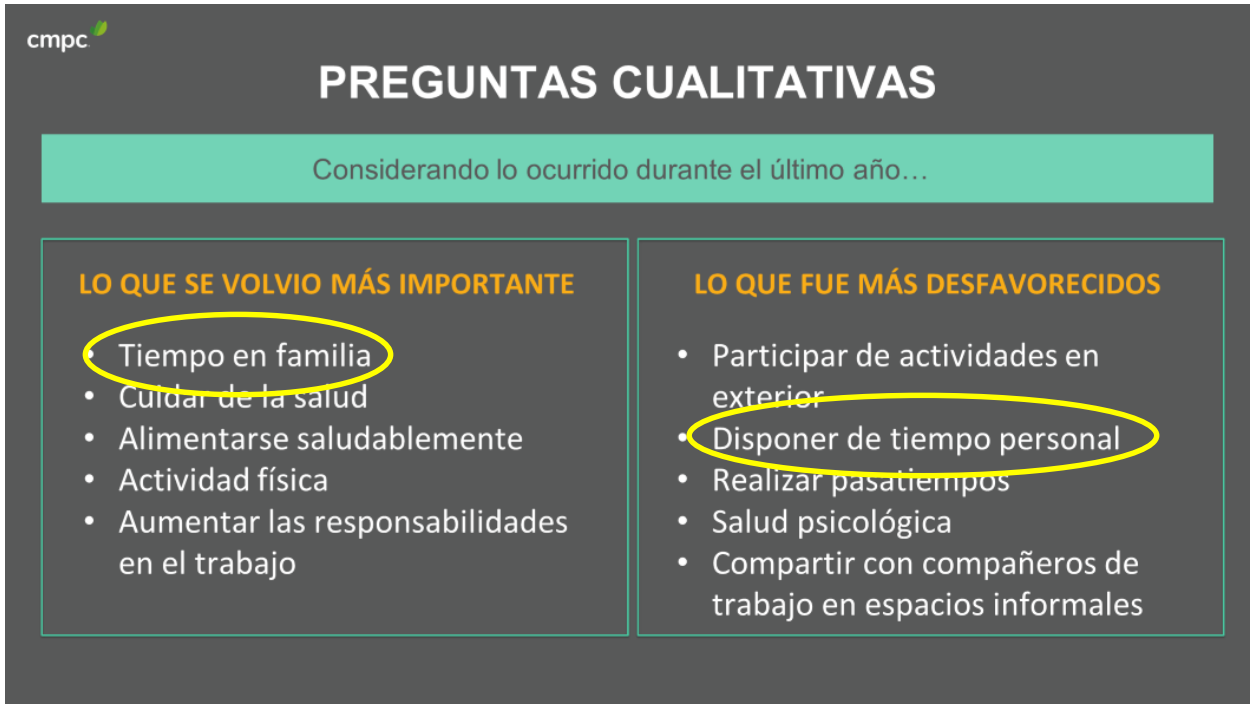
Cómo regresamos

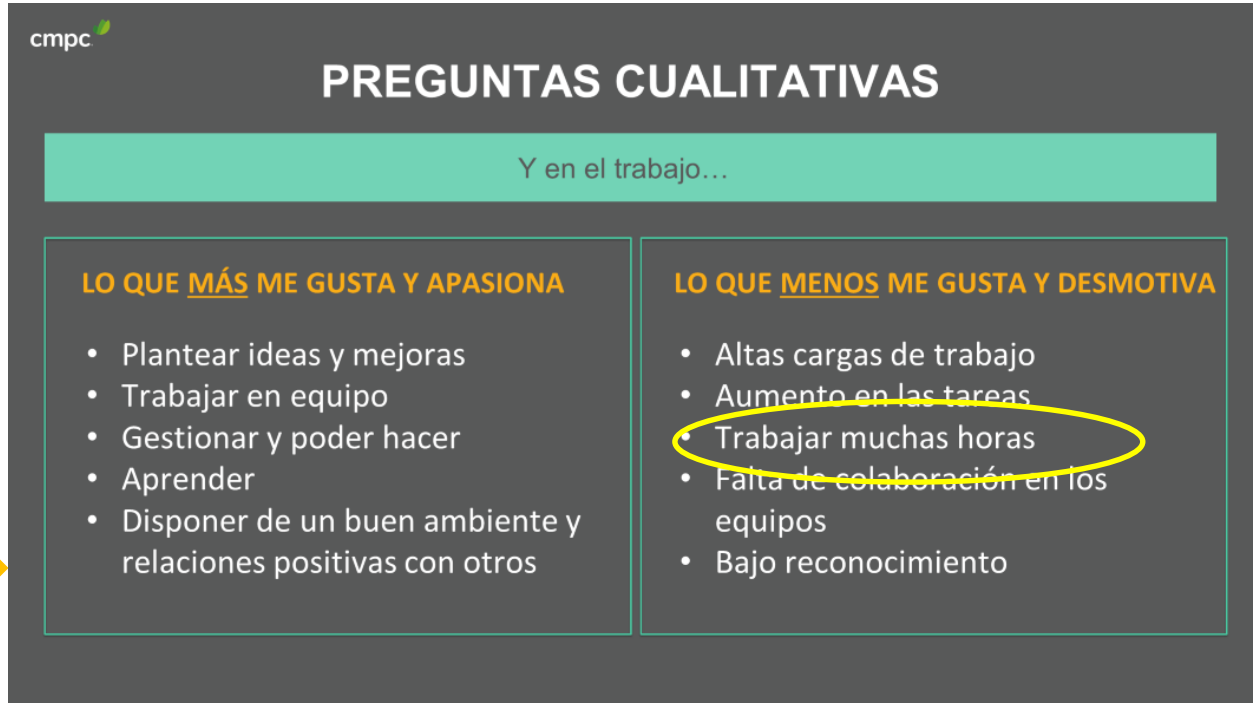
Escuchando

82% de satisfacción
Sin embargo, cuando preguntamos en detalle…



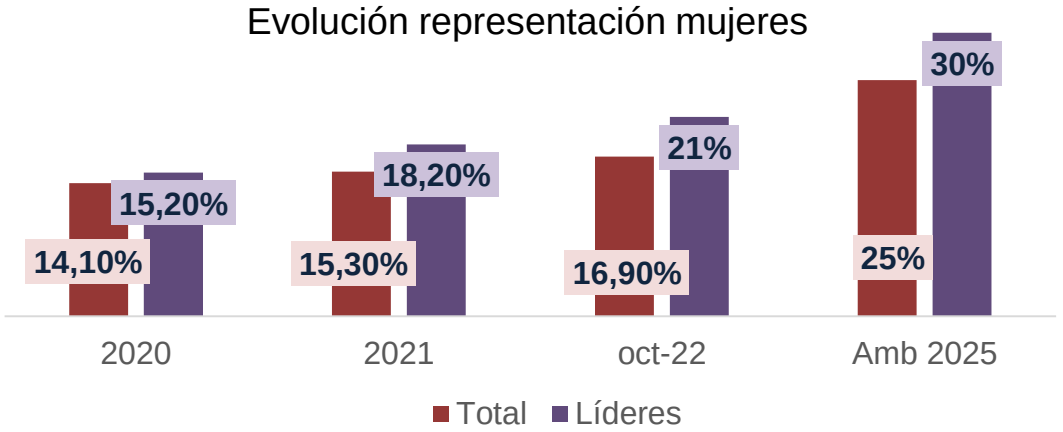
- **El tiempo personal, familiar, el descanso y la salud aparecen consistentemente, pasando al frente**





Cómo están las mujeres

Apostar a la corresponsabilidad



#CargaMental

Desafío
Cómo traemos a los hombres al frente del desafío de la conciliación y la corresponsabilidad para acelerar el proceso?
Cómo desarrollamos mujeres que fomenten la corresponsabilidad?

Qué trae nuestro futuro

Conciliar e Integrar no es una opción, es un imperativo

- Más personas de mercado con experiencias diversas
- Más mujeres en planta y en general
- Más talento internacional
- Más jóvenes, más rotación
- ***Más necesidad de balance para personal operativo***
- ***Más co-responsabilidad parental***
- Más flexibilidad para las necesidades de la familia

Estrategia & Evolución Cultural

Poner las personas en el centro

Propósito de la Organización & Propósito Personal

- **Conectarnos con nuestra propia diversidad para acelerar la Inclusión**
- Evolución de **Valores Corporativos** que apalancan el valor de las personas

Inversión en Bienestar & Energía

- **Gestión proactiva de horas de trabajo**, salud y regeneración de energía en todos los niveles
- **Eliminar barreras para mujeres** (instalaciones, roles, etc)

Entendimiento profundo de valores generacionales

- **Desarrollar líderes** que puedan atraer y dar sentido al talento
- **Mayor foco en lo que esperan las personas, flexibilidad** y beneficios segmentados

Humanizar el trabajo

Conciliación e Integración

Muchas gracias

Preguntas Guia

Fundación Chile Unido

1. · ¿Cuáles han sido los cambios más significativos que ha producido la pandemia en sus políticas de RR.HH. y que hoy continúan presente?
2. · ¿Qué desafíos se han planteado para esta etapa de regreso a la normalidad? ¿se han incorporado nuevos beneficios? ¿se mantuvieron algunos que surgieron durante la pandemia y que hoy definieron continuar?
3. · ¿Qué prácticas, actividades y/o beneficios estiman que son lo que marcan la diferencia de su compañía respecto de otras, y que las hacen ser reconocidas por ir a la vanguardia?
4. · ¿Qué resultados han observado? ¿Qué impactos positivos han logrado a nivel de colaboradores y de la compañía?
5. · ¿Qué recomendaciones entregarías a las organizaciones que estén interesadas en avanzar en Conciliación Vida Personal y Trabajo?