

FUNDACIÓN CHILE UNIDO:

¿Cómo avanzar para ser una mejor organización que promueve la Conciliación Vida Personal y Trabajo?

Centrar la mirada en las personas, buscando su bienestar y calidad de vida, es una tendencia creciente en las organizaciones. Así lo ha constatado el estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” que ha realizado Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio.

A partir de los resultados de la versión 2022 de este estudio, se analizó cuáles son los factores que inciden en que colaboradores/as recomienden su lugar de trabajo a una persona que busca desempeñarse en un entorno laboral donde pueda integrar mejor su vida personal y laboral; y cómo el propósito corporativo, la cultura organizacional y el rol de las jefaturas incide en la satisfacción de las personas, puesto que son temáticas que progresivamente las organizaciones están midiendo y monitoreando, para hacer de su lugar de trabajo un espacio donde las personas pueden crecer profesionalmente en armonía con sus proyectos de vida, otorgándole sentido a su trabajo y aportando constructivamente al propósito corporativo de la empresa u organismo público donde se desempeña.

“Desarrollar una cultura organizacional, poniendo el foco en el bienestar de las personas como parte del propósito corporativo de la organización, se transforma en una propuesta de valor hacia la sociedad que permite avanzar en el camino de la Conciliación de la Vida Personal y el Trabajo”, enfatizó **Heriberto Urzúa, presidente Fundación Chile Unido.**

Lo más influyente en cuanto a la



El rol de los líderes es clave para fomentar la Cultura Organizacional basada en la Conciliación de la Vida Personal y Laboral, incentivando y generando la confianza para que los colaboradores puedan utilizar el conjunto de beneficios que ofrece la organización”, señala Heriberto Urzúa, presidente de Fundación Chile Unido.

satisfacción de las personas con la organización y en la decisión de recomendar su lugar de trabajo a otra persona, es la percepción que tienen los colaboradores/as respecto a **si su organización se preocupa por su bienestar y**

felicidad. Los resultados de la medición 2022 dan cuenta que un 78% de personas percibe que la organización valora la dignidad e individualidad de colaboradores/as y el 64% que se preocupa del bienestar de ellos/as.

Otro aspecto relevante a considerar dice relación con la satisfacción de los colaboradores con **la oferta de valor y beneficios** que esta ofrece. En orden de importancia, los más determinantes son: beneficios asociados al Desarrollo Personal y Calidad de Vida, Apoyos Económicos, Desarrollo de la Carrera Profesional, Integración Familiar y medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral.

En tercer lugar, están los indicadores asociados a **la cultura organizacional**, en particular si se fomenta el valor de la confianza para el buen uso de los beneficios, la presencia de una cultura que propicia el equilibrio entre vida personal y laboral, la flexibilidad para solicitar los beneficios cuando se necesitan y la igualdad de oportunidades para hacer uso de ellos.

El propósito de la organización y el sentimiento de orgullo que siente la persona por pertenecer a la empresa, también son relevantes. Así, el hecho de que una organización comunique



exitosamente su propósito y que además, logre traducir ese propósito en un trabajo con sentido para las personas que integran la organización, son elementos que se asocian a una mayor probabilidad de que un colaborador recomiende su organización a otra persona. Finalmente, y clave es **el rol de**

los directivos y/o autoridades de la organización en la promoción para que trabajadores/as puedan integrar mejor su vida laboral y personal; que exista una buena comunicación con el jefe o jefa, así como también que se pueda confiar en él o ella en caso de existir problemas familiares o personales que lo conflictúan en

su ámbito laboral. En ese sentido, es importante comunicar a la plana ejecutiva la percepción que tienen los colaboradores acerca de la organización, por cuanto en la mayoría de los indicadores analizados, existe una brecha entre la mirada de los ejecutivos en comparación con la mirada general de los trabajadores.

AMBIENTES LABORALES:

Pacific Hydro: Líder en la conciliación de trabajo y vida personal

Desde la llegada de Pacific Hydro a Chile, la flexibilidad y construir una cultura de trabajo sostenible han sido su sello más relevante durante los 21 años de la Compañía.

Dentro de las políticas de flexibilidad, la modalidad de trabajo en formato híbrido implementado desde antes de la pandemia ha sido uno de los pilares para conciliar vida laboral y personal. Pero no ha sido la única práctica que la Compañía ha desarrollado en el país. Hace 10 años, Pacific Hydro comenzó a implementar iniciativas en línea con la flexibilidad laboral y desarrollaron una política de maternidad/paternidad que incluye bonos para sala cuna, coaching para facilitar la reintegración laboral y una extensión del permiso postnatal para padres de hasta 10 días.

Por otro lado, se pusieron una meta exitosa; agrupar todas las iniciativas que fortalecen la diversidad e inclusión y consolidarlas en una política corporativa, con el objetivo de

realzar este valor tan importante para la Compañía. Se incorporó un programa de mentoría interna, enfocado en la integración de género y un fuerte plan de fortalecimiento cultural que ha permitido que todos los equipos de trabajo puedan brindar espacios a los distintos talentos de la organización. Además, cuentan con un programa de becas y capacitaciones periódicas, que Pía Barros, gerente de Personas, explica: “estamos convencidos de que la mejor forma de trabajar no tiene relación con el tiempo que pasas en tu puesto, sino que con la manera de hacer las cosas. Todos queremos tener más tiempo libre y trabajar de manera más eficiente; por lo que siempre pensamos en un mix de iniciativas que permitan que todas las personas de la



En Pacific Hydro, todo comienza con los valores corporativos. Estos, de manera innovadora, fueron co-construidos con el equipo y enmarcan los comportamientos que hacen de esta Compañía, pionera en su cultura de trabajo, un rasgo conocido como la “Pacific Hydro Way”.

Compañía, sin importar género, edad ni estilo de vida, pudieran aprovecharlas; y no acotarlas solo a los padres y madres que trabajan en Pacific Hydro Chile”.

“Construir un mundo mejor es parte del ADN de la empresa, teniendo como corazón del negocio el generar energía 100% renovable, sumado a construir relaciones colaborativas con las comunidades vecinas a

nuestros proyectos y una cultura de trabajo sostenible, lo que efectivamente mejora el ambiente laboral y se ve reflejado en la baja rotación en los puestos de trabajo”, enfatizó Pía Barros.

A lo ya mencionado se suman otros beneficios como, por ejemplo, días adicionales a lo legal en cuanto a feriados estipulados por ley, vacaciones entre Navidad y Año Nuevo y vacaciones adicionales sin goce de sueldo.

Con la llegada de la cultura china, provocada por el cambio de controlador, se adoptó un concepto central muy importante en la cultura del gigante asiático, que es la armonía; lo que se traduce en la armonía en los equipos, complementarse desde la expertise de cada trabajador o trabajadora, el equilibrio entre los tiempos que se destinan al trabajo y la vida personal y que permiten balancear las actividades diarias para alcanzar un estado de bienestar físico y mental ideal.

“La flexibilidad laboral, sobre todo en estos tiempos, es de vital importancia para poder conciliar la vida profesional y personal, puesto que una vida plena, el descanso y la salud mental, entre otros, son elementos claves para poder enfrentar de manera positiva el trabajo y los desafíos diarios para las diversas personas que forman nuestro equipo”, señala Pía Barros.

En Pacific Hydro son conscientes de que necesitan que sus trabajadores se desarrollen de manera integral y se sientan realizados en su vida personal, teniendo flexibilidad para poder atender sus

necesidades familiares y de ocio, pero también que el espacio de trabajo y clima laboral los motive a comprometerse con el propósito de la Compañía. Esto se refleja en la encuesta de clima interno que realizan de manera anual, la cual alcanza muy buenos porcentajes de compromiso en los equipos. Asimismo, la Compañía promueve un proceso de transformación digital para trabajar mejor, entregar herramientas e incorporar nuevos sistemas que permitan a los trabajadores ser más eficientes y liberar tiempo para potenciar el equilibrio laboral y personal.

Finalmente, un elemento clave de Pacific Hydro para afianzar este espíritu en la Compañía son las comunicaciones internas, ya que representan el motor para poder provocar cambios culturales en la organización. En esta misma línea, cuentan con canales de comunicación abierta, horizontales y cercanos, que están dirigidos a las distintas audiencias internas, y que permiten reforzar el propósito corporativo, invitando a comprometerse juntos a generar un mundo más limpio.

Incorporar la Conciliación de Vida Personal y Trabajo como parte del propósito corporativo, nos permite avanzar como sociedad.