

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

Describe con ejemplos cotidianos, la manera en que su organización promueve que los líderes incentiven a los colaboradores a participar en las decisiones que afectan su trabajo, puedan comunicarse directamente con los diferentes niveles de jefaturas y accedan a mecanismos imparciales que garanticen su resguardo y confidencialidad en caso de informar temas sensibles.

1 LUGAR



Bci

Pablo Jullian Grohnert

Gerente Corporativo Gestión de Personas

Una cultura que pone a los colaboradores en el centro de sus decisiones requiere de una escucha sistemática y permanente para entender las necesidades y motivaciones de sus colaboradores. Solo así es posible potenciar una organización más colaborativa, cercana y empoderada. Los mecanismos son variados e involucran a todos dentro de Bci. Conversatorios encabezados por el Equipo Directivo, conformación de Comités de Calidad de Vida en todo Chile, estudios para conocer en detalle a los colaboradores y canales de escucha confidenciales son algunos ejemplos. Sin duda, una de las claves de éxito ha sido la co-construcción permanente de soluciones con nuestros colaboradores. Esto nos ha permitido escuchar y comprometer a todos los que componen Bci.

2 LUGAR



Grupo Saesa

María Dolores Labbé

Gerente de Personas

En Saesa contamos con líderes accesibles, que escuchan, empatizan y están disponibles para consultas. Realizamos Ampliados Generales, por Gerencia y 2 reuniones de área mensualmente, en donde en conjunto se toman decisiones. Cada tres meses, se realiza una reunión de la Gerencia General con todos los trabajadores de la compañía, donde se informa la situación de la empresa. También realizamos Paneles de Control, donde se exponen los estados de avance según las metas. Posteriormente a la encuesta de clima laboral, realizamos reuniones periódicas de análisis de propuestas y acciones. Nuestro sistema de Evaluación de Desempeño y Recompensa es una instancia de comunicación y retroalimentación entre la jefatura y sus pares.

3 LUGAR



Grupo Santander

María Eugenia de la Fuente

Gerente División Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad de Banco Santander Chile

En nuestra cultura SPF (Simple, Personal, Fair) dos de los pilares son escuchar de verdad y hablar claro, porque queremos entender las necesidades y opiniones de quienes trabajan en Santander. Para eso tenemos diversas instancias de encuentro de los líderes del Banco con colaboradores, como visitas periódicas de directivos a sucursales, donde comparten con agentes y equipos. Un espacio más personal es la conversación con psicólogos de la División Personas, quienes apoyan en aspectos de la vida profesional y personal. Además, tenemos un canal anónimo donde se pueden levantar temas sensibles. En cuanto a relaciones laborales, hemos construido sólidos lazos de confianza con 23 sindicatos, siendo reconocidos por la Fundación Carlos Vial Espantoso.

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

Describe con ejemplos cotidianos, la manera en que su organización promueve que los líderes incentiven a los colaboradores a participar en las decisiones que afectan su trabajo, puedan comunicarse directamente con los diferentes niveles de jefaturas y accedan a mecanismos imparciales que garanticen su resguardo y confidencialidad en caso de informar temas sensibles.

4 LUGAR



Grupo Security
Karin Becker
Gerente Cultura Corporativa

Para nosotros es fundamental escuchar a nuestros empleados y hacerlos partícipes de las decisiones que afectan su trabajo. Tenemos diversas instancias de comunicación, donde se reflexiona respecto a los logros y desafíos futuros. Promovemos el trabajo colaborativo con el fin de inspirar y generar sentido, vinculando objetivos individuales con los organizacionales. Contamos con una reconocida política de Puertas Abiertas, donde se generan instancias de comunicación directa de nuestros empleados con cualquier persona de la compañía, independiente del rol que ocupe, asegurando la confidencialidad y cuidado de las personas. El Canal de Denuncias es otro medio seguro, que permite levantar alertas en forma anónima y que son analizadas por el Comité de Ética.

5 LUGAR



Parque del Recuerdo
Sergio Cortés
Gerente General

Nos mueve generar relaciones cercanas. Es por ello que se realizan almuerzos semanales entre el Gerente General y la Gerencia de Personas con distintos grupos de colaboradores. Además, el Gerente General llama a diario a quienes están de cumpleaños. Mensualmente realizamos reuniones para informar el desempeño y los avances de la empresa a todos. También nuestro Programa de Innovación cuenta con colaboradores de diversas áreas, quienes trabajan en proyectos sostenibles. Escuchamos la opinión de todos con encuestas post actividades y también en la construcción de la Política de Diversidad e Inclusión y de la Memoria de Sostenibilidad. Finalmente, tenemos un Sistema de Gestión Ética robusto con diversos canales de consulta, denuncia y difusión permanente.

6 LUGAR



Falabella Retail
Cristian Carvajal
Gerente de Personas y Sostenibilidad

Construir un entorno desafiante e innovador donde las personas sientan que aportan al logro de los objetivos y al propósito de Falabella es fundamental para la sostenibilidad del negocio. Hoy estamos viviendo una transformación cultural promoviendo a que los líderes escuchen y valoren las ideas y opiniones de sus equipos. Invitamos y fomentamos a que las personas sean protagonistas para construir un mejor lugar para trabajar haciéndolos partícipes del plan y gestión de clima, trabajando bajo formatos ágiles y colaborativos, generando diálogo continuo y potenciando instancias de feedback continuo. Contamos con un canal de integridad, donde tanto trabajadores como proveedores, de forma anónima pueden informar temas relevantes y sensibles. Esto es parte de nuestra estrategia de mejora continua y un requisito para construir una cultura de confianza, que nos permita seguir innovando para transformar la experiencia de nuestros clientes.

7 LUGAR



Banco Ripley
Alejandro Subelman Alcalay
Gerente General

En Banco Ripley, contamos con distintas instancias para que nuestros colaboradores puedan tener información oportuna y además entregar sus puntos de vista. Por ejemplo, las Reuniones Mensuales de Gerencia, los Encuentros Trimestrales de Líderes, y las Planificaciones PI, que, con metodologías innovadoras, permiten que distintas áreas de la compañía trabajen en equipo presentando sus iniciativas y priorizándolas según los desafíos del mercado. Otra importante iniciativa son las visitas semestrales a nuestras redes comerciales, las que nos permiten difundir nuestros planes de trabajo y recibir retroalimentación directa y cercana. Contamos, además, con un Canal de Denuncia donde se pueden plantear situaciones que se alejan de nuestro Código de Ética.

8 LUGAR



Sodimac
Claudia Castro
Gerente de Personas

Tenemos una cultura y estilo de comunicación horizontal y de puertas abiertas, con distintas instancias de participación y escucha activa. Una de las prácticas que más nos caracterizan son las "caminatas" de cada jueves en tiendas y centros de distribución, donde cualquier trabajador puede plantear sus ideas a los principales ejecutivos, para servir mejor a nuestros clientes. Contamos con un Canal de Integridad Corporativo para que trabajadores y cualquier otro grupo de interés hagan consultas o denuncias, garantizando confidencialidad, investigación y solución. Los trabajadores también pueden plantear sus inquietudes directamente a nuestros consejeros de integridad, rol que cumplen asistentes sociales, los que tienen capacitación especial para orientarlos.

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

Describe con ejemplos cotidianos, la manera en que su organización promueve que los líderes incentiven a los colaboradores a participar en las decisiones que afectan su trabajo, puedan comunicarse directamente con los diferentes niveles de jefaturas y accedan a mecanismos imparciales que garanticen su resguardo y confidencialidad en caso de informar temas sensibles.

9 LUGAR MetLife



MetLife Chile Seguros
Andrés Merino Cangas
Gerente General

En MetLife buscamos que nuestros colaboradores se sientan cómodos y seguros en el ambiente laboral y sean parte del desarrollo de la compañía. Para eso, contamos con una política de puertas abiertas que se traduce en acciones concretas: Línea directa online con el gerente general en donde todos pueden plantear sus inquietudes y propuestas, recibiendo una respuesta directa y confidencial; reuniones 'skip level' para colaboradores de todos los niveles, dirigidas por líderes de primera línea de la compañía, incluido el CEO, así como líderes globales y regionales, que buscan conocer su percepción de la compañía, sus preocupaciones y nuevos puntos de vista. Además, cada área cuenta con un delegado de RRHH, quienes son los responsables de recibir por un canal establecido y seguro las denuncias e inquietudes, brindando contención, asegurando confidencialidad y entrega de soluciones.

10 LUGAR AES Gener
energía confiable



AES Gener
Ricardo Falú
Gerente General

AES Gener tiene una política de puertas abiertas donde todos pueden plantear sus inquietudes en forma directa. Tenemos reuniones periódicas con líderes, representantes sindicales y comités de clima laboral. Contamos con una Línea de Ayuda externa para realizar denuncias anónimas y una política de prevención de discriminación, acoso laboral y sexual, que garantiza una investigación y solución a los temas planteados. Hemos establecido un comité de crisis para analizar las contingencias que surgieron a partir del movimiento social del mes de octubre de 2019, que día a día evalúa las situaciones en todos y cada uno de los centros de trabajo, permitiendo a los colaboradores plantear sus preocupaciones y gestionarlas adecuadamente.

11 LUGAR RIPLEY .COM



Ripley Retail
Cristián Rodríguez
Gerente de Recursos Humanos

En Ripley somos un equipo diverso e inclusivo, donde la comunicación bidireccional, potenciada por la cercanía y confianza que promueven nuestros líderes, es fundamental a la hora de entregar información y recibir feedback de nuestros colaboradores. Para esto, desarrollamos instancias de encuentro como reuniones al inicio de jornada, semanales y Encuentros Trimestrales donde transmitimos vía streaming los principales hitos de la Compañía, recibimos inquietudes y respondemos dudas. A esto se suman las distintas instancias de retroalimentación desde los líderes hacia los colaboradores. Además, contamos con un Canal de Denuncias donde se pueden escalar de manera confidencial situaciones que no cumplen con nuestro Código de Ética.

12 LUGAR cencosud Scotiabank
TE QUIERO VER FELIZ



Cencosud Scotiabank
Adolfo Bustamante Bordagorry
Gerente de Personas

Estamos enfocados en ser cada día más horizontales, por eso invertimos en asesoría experta para diseñar las oficinas que estrenamos en el 2019, las cuales reflejan nuestra cultura y la forma de trabajar que queremos potenciar: colaborativa, cercana y multidisciplinaria. Asimismo, desarrollamos progresivamente una evaluación de desempeño 360° para obtener una mirada integral de nuestro colaborador y capacitamos a nuestros líderes en un programa que les enseña a dar feedback y manejar conversaciones difíciles. Finalmente, el año pasado también implementamos el Canal de Denuncias a través del que canalizamos de forma anónima aquellas situaciones que no se ajustan a nuestros valores.

13 LUGAR BancoEstado



Banco Estado y Filiales
Victoria Martínez
Gerente General de Administración

Para definir nuestro trabajo al 2028, escuchamos a los 10 mil trabajadores. Recogimos sus aportes y trazamos nuestros desafíos a largo plazo. En el día a día, el Comité Ejecutivo ha reforzado la presencia de líderes en terreno y la conversación con trabajadores y clientes. Realizamos actividades de planificación y coordinación para consolidar prácticas de colaboración y cooperación en los equipos. Nuestros canales de denuncias reciben confidencialmente requerimientos que son analizados en el Comité de Ética, los que, junto a la relación con el sindicato, son la base para ser la empresa más querida por los chilenos. Gracias a estas prácticas, nuestros trabajadores se sienten orgullosos de trabajar en el banco más importante del país.

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

Describe con ejemplos cotidianos, la manera en que su organización promueve que los líderes incentiven a los colaboradores a participar en las decisiones que afectan su trabajo, puedan comunicarse directamente con los diferentes niveles de jefaturas y accedan a mecanismos imparciales que garanticen su resguardo y confidencialidad en caso de informar temas sensibles.

14 LUGAR



Scotiabank Chile
Jacqueline Balbontín
Vicepresidenta de Recursos Humanos

Scotiabank fomenta un ambiente laboral basado en una comunicación de puertas abiertas, donde cada colaborador puede buscar ayuda, apoyo y orientación.

Existe una Cadena de la Comunicación, cuyo primer eslabón es el supervisor directo, y en caso de no obtener una respuesta satisfactoria o querer saltarse este paso, el colaborador puede acudir al jefe de su jefe. También puede contactarse con la Gerencia de Relaciones Laborales o representantes de la División de Recursos Humanos.

Cada año se aplica la encuesta Scotia Pulso, instrumento anónimo que mide la experiencia de los colaboradores, brindando información esencial a las jefaturas para mejorar el compromiso en sus equipos.

También existen Agendas Abiertas, en que el colaborador puede reunirse con integrantes del equipo directivo.

15 LUGAR



Caja Los Andes
Nelson Rojas Mena
Gerente General

Estos últimos meses han sido una oportunidad para reforzar nuestra constante preocupación por las personas. Implementamos comunicación diaria y una campaña para fomentar un ambiente positivo. Además, realizamos dos conversatorios internos, reuniendo a más de 300 compañeros de trabajo de todo Chile para conocerlos a nivel personal, escuchar sus preocupaciones y compromiso para co crear un país más justo e inclusivo siendo fieles a nuestro rol social.

Hoy más que nunca, ha sido relevante la información que nuestros colaboradores manifiestan a través de la App de clima, que nos permite tener información dos veces por semana de cómo se sienten para enfrentar la jornada laboral y generar planes de trabajo para apoyarlos de forma integral.

16 LUGAR



AFP Habitat
Paola Daneri
Gerente de Recursos Humanos

Escuchar nos permite mejorar. Promovemos instancias cara a cara para levantar temas relevantes para las personas y la Compañía. Realizamos Work Café con jefes, desayunos con las áreas y visitas de Ejecutivos a los equipos comerciales para recabar información que nos permite ofrecer soluciones atingentes, retroalimentar a los líderes en materia de gestión, captar sugerencias y temas críticos. Impulsamos una política de puertas abiertas cuidando siempre la confidencialidad. Las áreas realizan reuniones con todos los colaboradores para revisar temas estratégicos, lo que facilita la comprensión de los lineamientos y, por ende, la toma de decisiones. Entendemos que el clima y los resultados Compañía reflejan la sinergia de trabajar en equipo.

17 LUGAR



Rosen
Agustín Alfonso H.
Gerente General

Nuestra cultura organizacional se sostiene en tres pilares fundamentales: Confianza, Cercanía y Horizontalidad. Para ello, desplegamos un intensivo trabajo enfocado en cultivar una experiencia exclusiva por medio de diferentes prácticas e iniciativas que permiten combinar equilibradamente el desarrollo profesional con el personal. Sin lugar a dudas, en nuestro modelo de relaciones internas y desarrollo cultural, destaca el rol protagónico de cada una de nuestras Organizaciones del Personal, con quienes a la par trabajamos incansable y colaborativamente, velando, promoviendo y propiciando innumerables acciones y actividades que nos permiten mejorar el bienestar y la felicidad de quienes formamos parte de la familia Rosen, sin excepción.

18 LUGAR



SURA Asset Management Chile
Roberto Thompson
VP de Talento Humano e Innovación

El rol de las personas es clave en el proceso de transformación que estamos impulsando en SURA, donde una conversación más cercana y directa es necesaria para seguir avanzando. Por esto, tenemos dinámicas como espacios de diálogo del CEO con diferentes líderes, reuniones ampliadas para compartir avance de la compañía, jornadas de planificación estratégica con participación transversal, ejecución de proyectos interáreas y fomentando el feedback permanente en reuniones individuales, con una conversación constructiva y confidencial, con gran énfasis en el cómo logramos los resultados (Principios Corporativos). Todo esto nos va moviendo a que SURA sea una compañía más horizontal en su relacionamiento y más colaborativa en su gestión.