# Sustentabilidad Capital Humano



## **Personas:** Pilar del desarrollo de la Sostenibilidad Corporativa

n un mundo en constante cambio, con el universo digital en expansión y el impacto de la pandemia en el campo laboral, las organizaciones han ido intensificando políticas para el cuidado del medio ambiente, la responsabilidad social y la equidad de género como parte de sus pilares de gestión.

La sostenibilidad se ha convertido en un factor significativo para el desarrollo corporativo. En este contexto, es relevante qué, tanto las gerencias de las empresas como sus colaboradores, cuenten con las herramientas necesarias para avanzar hacia una responsabilidad social empresarial que repercuta en un mejoramiento de los equipos y las buenas prácticas laborales, acordes a lo que el mundo moderno exige.

El término desarrollo sostenible, acuñado en 1987 por la Comisión Mundial para el Medio Ambiente, busca garantizar el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social; satisfaciendo las necesidades de la generación actual sin poner en peligro a las generaciones futuras.

#### **Estudio**

Según el 1er estudio de Sostenibilidad del Biobío, "Pulso de sostenibilidad empresas socias de Irade", 2021, realizado por el Instituto Regional de Administración de Empresas (Irade), la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores fue la principal preocupación de las compañías de durante la pandemia, con un 32,6% de un total de 57 firmas representadas.

En este sentido, hoy las personas tienen mayor relevancia dentro de sus trabajos, aun así, la encuesta, que representa a un 87% de grandes empresas de múltiples sectores, demuestra el ceñido resultado entre la preocupación por el capital humano y la inquietud por sostener la continuidad operacional de sus procesos (31,6%).

Sandra Quintana, Seremi del Trabajo de la Región del Biobío, comenta al



El término desarrollo sostenible, acuñado en 1987 por la Comisión Mundial para el Medio Ambiente, busca garantizar el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social; satisfaciendo las necesidades de la generación actual sin poner en peligro a las generaciones futuras.

respecto que "a pesar de los avances en equidad de género, responsabilidad social y medioambiental, aún nos queda mucho por avanzar".

De todas maneras, el estudio demuestra un alto nivel de optimismo, donde un 80% de los encuestados ven un futuro en que la sostenibilidad tendrá un rol central dentro de las organizaciones, siendo las mayores dificultades para avanzar en esta materia el cambio de prioridades producido por la crisis sanitaria (17,3%), la crisis económica (16%) y el presupuesto (12,7%).

A nivel local, la falta de una estrategia de sostenibilidad obtuvo un 16,9%, siendo la segunda dificultad. En estos casos, un consultor puede ser una herramienta adecuada para tener una segunda mirada en cuanto a temáticas de sostenibilidad.

Mariela Oyarzo, Periodista y Doctora en Comunicación, explica qué, "los consultores son actores clave para guiar, acompañar y orientar a las organizaciones. Son otros ojos que acompañan en un proceso ayudando a ver lo que pasa en el entorno".

#### Edición Especial Sustentabilidad-Capital Humano

Bienestar laboral, desconexión digital, formaciones, people analytics y team building, son algunos de los conceptos que hoy son tendencia global, así como relevantes para el apropiado desarrollo corporativo y sostenible de una empresa.

A partir de la pandemia y la digitalización han surgido nuevas tendencias globales en materias de gestión de personas y bienestar laboral, temas que han exigido a las compañías adecuarse rápidamente a estos cambios. Así fundamenta Mariela Oyarzo, periodista y doctora en Comunicación, Jefa de Reportes y Comunicación ESG en la empresa consultora Sustenta +.

"Creo que las empresas se han ido adaptando y han entendido el valor que tienen estos conceptos, como lo son el bienestar laboral, la salud mental, la diversidad en una organización o la inclusión, entre otros temas que hoy son relevantes para las personas", explica.

Bienestar laboral, desconexión digital, formaciones, people analytics y team building, son algunos de los conceptos que menciona Mariela Oyarzo, y que hoy son tendencia global, así como relevantes para el apropiado desarrollo corporativo y sostenible de una empresa.

A causa de la flexibilidad laboral, o el trabajo híbrido, nace el concepto de "team building", el cual busca recuperar las relaciones de equipo tradicionales que se daban entre los miembros de una organización. "Las empresas generan actividades o reuniones presenciales, encuentros para poder afianzar estos lazos y, por ende, el trabajo en grupo que se ha ido perdiendo", expone la periodista consultora.

"People analytics", o "RRHH analytics", es cómo los indicadores de una compañía han aumentado y cambiado su enfoque. "Las empresas se han puesto a monitorear lo que le está pasando a la gente, cambiando las encuestas de clima por otros métodos que buscan un mejor entendimiento de las personas", explica Oyarzo.

Las formaciones, o capacitaciones, dentro de una empresa son otra tendencia que nacen a partir de las dificultades para generar nuevas contrataciones tras la pandemia, por lo que se fortalece a los colaboradores que ya pertenecen a la compañía, dotándolos de herramientas y nuevos conocimientos sobre todo en el área digital.

La profesional destaca que la desconexión laboral es otro componente necesario y que las empresas deben propagar





MARIELA OYARZO explica que el término "recurso humano" se ha cambiado por "gestión de personas", modificación que sucede por la toma de conciencia que han tenido las empresas y organizaciones.

### Las tendencias que exigen cambiar y adaptarse

el bienestar y la salud mental, sobre todo ahora que el teletrabajo ha significado una dificultad para desconectarse de los temas laborales y/o digitales.

Recordemos que el Derecho a Desconexión es el que tienen los trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, en virtud del cual no están obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador. Ese tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Por su parte, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimien-

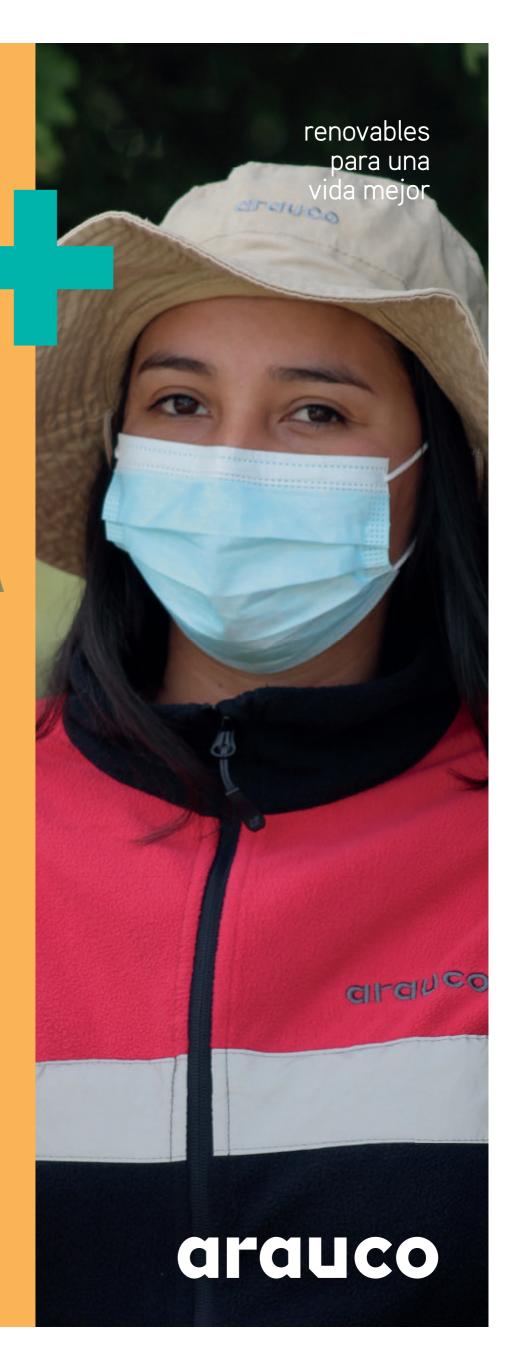
tos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

En cuanto a las diversidades, la doctora en comunicaciones cree que es un tema que ha ido avanzando lentamente, pero que ya está instalado en nuestro país. "Cada vez en los procesos de selección de las compañías se han ido eliminando más los prejuicios de estado civil, edad, entre otros", comenta.

En este sentido, y gracias a las nuevas directrices a nivel global, impuestas por organismos como las Naciones Unidas o Pacto Global, las organizaciones se han visto impulsadas para avanzar hacia un horizonte digital, sostenible y amigable con sus colaboradores, con los ecosistemas y comunidades que los rodean.

SÚM+ EOU+ IPO A

PORQUE QUEREMOS QUE HOY TU FUTURO COMIENCE CON A, AQUÍ, EN ARAUCO, POSTULA A TRAVÉS DE WWW.ARAUCO.COM Y TRABAJA CON NOSOTROS.



### Edición Especial Sustentabilidad-Capital Humano

En un país donde las mujeres tienen una menor participación en el mundo laboral y una mayor cantidad de horas de trabajo no remunerado, se han generado nuevas políticas, normas y sellos que buscan impulsar la inserción de la mujer en el mundo profesional, la equidad de género y la disminución de brechas, como también las buenas prácticas laborales dentro de las empresas y organizaciones.

egún datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entre abril y junio del 2020, un total de 828.456 mujeres salieron del mercado laboral. Posterior a esa fecha, y en plena pandemia, comenzó una lenta recuperación que hacia abril y junio del 2021, repercutió en un total de 361.998 mujeres que reingresaron al mundo laboral.

Sin embargo, de acuerdo con las últimas cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, correspondiente a los meses de noviembre del 2021 y enero del 2022, las mujeres siguen participando menos que los hombres en trabajos remunerados, existiendo una brecha de -21,3 puntos porcentuales.

Cabe mencionar que sigue existiendo una gran brecha en cuanto a los ingresos monetarios que reciben las mujeres en comparación a los hombres. La última Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, del año 2020, señaló que las mujeres ganaron en promedio un 20,4% menos que los hombres, con un ingreso promedio mensual que alcanzó los \$551.327 en ellas y \$692.289 en ellos.

Además, dicha encuesta reflejó que, durante ese año, 3 de cada 10 mujeres ocupadas recibieron ingresos menores o iguales a un salario mínimo y que un 47,1% de ellas no tuvo ingresos propios, en contraste con el 21,5% de los hombres.

"La idea es que las instituciones generen un cambio cultural al interior de las organizaciones públicas y privadas, impulsando la inserción laboral de las mujeres, promoviendo su desarrollo profesional, y generando medidas para eliminar cualquier tipo de barrera que vaya en desmedro ellas", sentencia Lorena Segura, Seremi de la Mujer y Equidad de Género de la Región del Biobío. La autoridad argumenta lo importante que es llevar prácticas laborales con este enfoque, permitiendo la disminu-

## Trabajando para lograr la **equidad de género**



ción de las brechas de género en las empresas.

La Secretaria Regional comenta sobre el programa Buenas Prácticas Laborales (BPL) del SernamEG, donde se trabaja con diferentes organizaciones, abordando temas para avanzar en la promoción de buenas prácticas laborales con equidad de género, que beneficien a sus trabajadoras y trabajadores sin ningún tipo de discriminación. También se promueve el acceso a la Norma Chilena 3262, que habla de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Actualmente hay dos firmas en la región que cuentan con el Sello Iguala, distinción que se entrega a aquellas organizaciones que hayan cumplido con la Norma Chilena 3262: la sanitaria Essbio y Puertos de Talcahuano.

"Esperamos que en los próximos años se sumen nuevas empresas en el territorio con el propósito de aportar a disminuir las brechas de género", finaliza la autoridad.

LORENA SEGURA, explica la importancia de los programas que lleva a cabo el SernamEG, los cuales buscan impulsar a las empresas y organizaciones a acortar la brecha de género.

## Derribar barreras para dar acceso a distintos trabajos

Si bien ha sido un largo camino para que las mujeres sean visibilizadas y consideradas en el ámbito laboral, hoy se han logrado mejoras en su representatividad al interior de las empresas y organizaciones del país, siendo consideradas para altos mandos, o rubros que antes se prejuiciaban como masculinos.

Según el tercer reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, 2021, la participación femenina pasó de 40,2% en 2020 a 40,7% en 2021, mientras que en las gerencias se mantuvo en un 21%, y en los directorios subió de 10,5% a 12,7%.

Sandra Quintana, Seremi del Trabajo del Biobío, comenta qué, "sin duda, existe una mayor conciencia social. Así, vemos, como que se van derribando las barreas de acceso a la mujer a diversos rubros y actividades en las que antes simplemente no se contrataban, como en la pesca, construcción, conducción de transporte público, entre otros".

Asimismo, la Seremi explica que las mujeres han ido asumiendo roles directivos y jefaturas destacadas en empresas medianas y grandes, como también ha habido un avance en políticas de prevención y sanción del acoso laboral y sexual.

En palabras de Sandra Quintana, "lo cierto es que hay un avance objetivo en cuanto a responsabilidad social y medioambiental de las empresas, quienes hoy están sujetas a un conjunto de controles que de manera preventiva impiden externalidades negativas. Ello gracias a la mayor y mejor regulación legal. Aun así, todavía queda mucho por avanzar".



SANDRA QUINTANA, seremi del Trabajo, asegura que el desafío es disminuir brechas de género y cambiar la cultura dentro de las organizaciones

### INNERGEX

Energía renovable Desarrollo sostenible



Ponemos todo nuestro esfuerzo en la promoción de los nuevos talentos y profesionales que trabajarán con fuerza en impulsar un mundo 100% renovable.

innergex.com



### Edición Especial Sustentabilidad-Capital Humano

### La importancia de las personas en la organización

"La pregunta que tienen que hacerse los empleadores es cómo hacemos para que la gente quiera trabajar acá. El paradigma ya no es estoy acá porque lo necesito, porque me pagan bien sino, estoy acá porque me gusta, porque elijo estarlo"

nrique Villanueva, psicólogo organizacional, Director de Formación y Coaching en la consultora Soul Comunica, habla del cambio de paradigma que se ha vivido tras el estallido social del 2019 y la pandemia. "Estos acontecimientos vinieron a relevar la importancia que tienen las personas en una organización. Hoy las empresas escuchan más a sus trabajadores", asegura el profesional.

Explica cómo las compañías han pasado de llevar un modelo de gestión de procesos, enfocada en los indicadores, a la gestión de experiencia, focalizada en la vivencia de los trabajadores dentro de

una organización. Otro ejemplo, es como pasamos de "Recursos Humanos", a personas, o colaboradores dentro de una empresa.

"La pregunta que tienen que hacerse los empleadores es cómo hacemos para que la gente quiera trabajar acá. El paradigma ya no es estoy acá porque lo necesito, porque me pagan bien sino, estoy acá porque me gusta, porque elijo estarlo", puntualiza el psicólogo.

Villanueva reconoce la importancia de la retroalimentación oportuna, de mantener elementos de sostenibilidad básicos como el cuidado de las personas y el medio ambiente. "Son aspectos valóricos



EL PSICÓLOGO Enrique Villanueva reconoce la importancia de la retroalimentación oportuna, de mantener elementos de sostenibilidad básicos como el cuidado de las personas y el medio ambiente.

que hoy son muy apreciados, y que las personas consideran importantes para ser parte de una organización", explica.

Concluye con las repercusiones de mantener un buen clima laboral: compromiso e identidad corporativa por parte de las personas, en otras palabras, "ponerse la camiseta".

"Cuando tienes un buen clima organizacional, después de que te tocó pasar por alguna dificultad laboral, tienes la capacidad de aprender y celebrar, nutrirte de esa experiencia. En cambio, si hubiese un mal clima, esta experiencia seria connotada como negativa", concluye el sicólogo de la empresa consultora.



#### **INCHALAM** MÁS ALLÁ DEL ACERO

Aspiramos a ser el líder en soluciones del alambre que dan forma a la manera en que vivimos y nos movemos... más segura, inteligente y sustentable.

Somos parte de la vida de las personas... de su descanso con nuestros resortes de colchones, de la construcción de su hogar con nuestros clavos, los protegemos en la ruta conteniendo taludes, reforzamos el futuro del país con mallas en túneles mineros, somos estructura para la producción frutal y redes en acuicultura... somos mucho más.

Somos un equipo de personas que trabaja por las personas. Nos alegran sus logros, porque si ellas crecen... nosotros crecemos...

¡Juntos mejor y más fuertes!









