

ÁREA: TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

Chile: Programa “Responsabilidad social con base en principios de ascenso en función del mérito, el desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral con la familiar.”

PAÍS: Chile

AÑO: 2004

PÚBLICO META: Empleados/as de la empresa

INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN: Santander Santiago

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO: Varios autores

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA:

EL grupo Santander Santiago, ofrece para su personal y pasantes el beneficio de educación y capacitación. Se ofrecen oportunidades a todos/as los/as empleados/as para que desarrollen sus talentos profesionales, entre estas:

- a. un programa de capacitación para empleados/as que trabajan en áreas comerciales del banco;
- b. programas y acuerdos con universidades locales para mejorar las capacidades y habilidades de los/as empleados/as;
- c. programa de estudios de grado dentro de la empresa o cursos universitarios exclusivos

RESULTADOS:

Los costos del programa fueron mínimos, la mayoría asociados al gerenciamiento del programa, la campaña de difusión interna y el desarrollo de las aplicaciones para la intranet.

Pero el programa produjo muchos beneficios, tales como un aumento neto de la productividad de los/as empleados/as, una mejor atmósfera de trabajo y varios ascensos en 2003 y 2004.

De acuerdo con las respuestas a los cuestionarios, los/as empleados/as se mostraron muy satisfechos con los programas. Hoy en día la fuerza laboral de Santander Santiago Chile tiene un 44% de mujeres, de las cuales el 17% ocupa puestos en la alta dirección. Además, la empresa es el primer banco de Chile que tiene a una integrante mujer en su directorio.

MODALIDADES/COMPONENTES

Oportunidades de ascenso.

Los métodos de ascenso del personal incluyen:

a) una política de reclutamiento interno según la cual se invita a los/as actuales empleados/As a postularse para puestos vacantes; **b)** una ceremonia de celebración del ascenso de empleados/as cada tres meses; **c)** ascenso y primas basadas en las evaluaciones de desempeño, y **d)** programas de reconocimiento social para distinguir el desempeño sobresaliente de individuos elegidos mediante el voto de sus colegas y supervisores.

Conciliación entre la vida laboral y familiar.

Los programas para que los/as empleados/as puedan conciliar su vida laboral con la familiar consisten en:

- a) horarios flexibles, lo que les permite a los/as trabajadores/as beneficiarse de un horario de trabajo conveniente acordado con sus supervisores/as;
- b) el "súper viernes", que les da a los/as empleados/as la posibilidad de elegir uno de entre tres horarios laborales para los viernes;
- c) bring your child to work day, que invita a los/as empleados/as a compartir un día de trabajo con sus hijos/as;
- d) jornadas de trabajo reducidas antes y después del parto, gracias a las cuales las madres pueden gozar de horarios de trabajo especiales tanto antes como después de dar a luz;
- e) disposiciones especiales de cuidado de niños/as, que les permite a padres y madres contar con el cuidado de sus hijos/as en su propia casa si estos tienen algún problema grave de salud;
- f) compensación por las noches pasadas fuera del hogar, para los/as empleados/as que pasan 90 o más noches lejos de su casa por razones de trabajo;
- g) licencia por paternidad, que otorga a los padres tres días luego del nacimiento de su hijo, y
- h) jornadas laborales de medio día, que se ofrecen a las personas que están teniendo alguna dificultad con su horario de trabajo (madres, estudiantes, por ejemplo), por un mínimo de dos meses y un máximo de un año.

Actividades de desarrollo personal. Estas iniciativas incluían:

- a) el programa de orientación para empleados, para asistirlos a resolver problemas personales;
- b) vacaciones adicionales para premiar un desempeño sobresaliente, que permite a los empleados de buen desempeño contar con dos días más de vacaciones entre julio y septiembre, y
- c) reuniones para tratar temas de interés para los/as empleados/as, como la familia, el desarrollo personal, la salud y las relaciones interpersonales.

OTRA INFORMACIÓN CLAVE

Instrumentos clave del éxito: Una estrategia eficiente de "comunicación en cascada". La transparencia fue esencial para la relación de Santander Santiago con sus empleados/as.

Esto queda demostrado por la extensa comunicación interna, que incluye reuniones de directorio en la región para la alta dirección y el personal de la región, reuniones mensuales en las cuales los supervisores comparten información con sus equipos, y reuniones departamentales en las cuales los/as dirigentes de los departamentos explican los puntos principales que se debaten en los comités de dirección y los problemas específicos de cada departamento.

Una estrategia de difusión interna eficiente. La herramienta más importante de la estrategia de difusión fue la intranet, que brindaba a los/as empleados/as novedades empresariales, información financiera y comercial e información sobre beneficios, temas de recursos humanos y capacitación. En general, el sitio de la intranet recibió más de 500.000 visitas semanales, con un promedio de tres visitas por hora por empleado/a.

Otros instrumentos incluían un video informativo mensual dirigido a las oficinas comerciales y una revista interna para todos/as los/as empleados/as.

Un sistema de supervisión y evaluación. El sistema de evaluación incluyó encuestas por correo y telefónicas, grupos de estudio y retroalimentación de los empleados.

El departamento de recursos humanos también ideó un ciclo de retroalimentación de evaluación para fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo.

Las evaluaciones del clima laboral medían las percepciones de los/as empleados/as sobre su entorno de trabajo, mientras que las evaluaciones de desempeño incluían una revisión formal del desempeño del empleado sobre la base de los objetivos propuestos.

FUENTE: https://es.scribd.com/doc/60994396/Genero-y-negocios-Casos-exitosos-en-cuatro-continentes?secret_password=1muyw74favfp62es1icu#download