

BASES PREMIO CARLOS VIAL ESPANTOSO

GRANDES EMPRESAS



A. De la Fundación Carlos Vial Espantoso

La Fundación Carlos Vial Espantoso (de ahora en adelante, la Fundación) fue fundada en el año 2000 con el compromiso de trabajar por la gran preocupación que tuvo Carlos Vial Espantoso durante toda su vida: promover las relaciones laborales colaborativas al interior de las empresas, respetando la dignidad de los trabajadores y reconociendo su aporte a los resultados de la empresa. Su principal labor se enfocó en destacar el valor del trabajo, y promover aquellos mecanismos que posibiliten que trabajadores y empleadores se reconozcan en el fruto del esfuerzo común.

Su labor ha inspirado el trabajo de nuestra Fundación, teniendo como propósito impulsar una nueva forma de hacer organizaciones, que desde lo colectivo, reconozca el valor y potencial de las personas para aportar a la construcción de una sociedad más plena.

Para el logro de sus objetivos, la Fundación mantiene alianzas con distintas organizaciones del sector público, privado, academia y sociedad civil, promoviendo la asociatividad y el trabajo conjunto.

El trabajo de la Fundación se ha concentrado en **cuatro ejes de acción**:

1. Evaluamos y reconocemos

Desarrollamos una Metodología de Evaluación multidimensional con el fin de diagnosticar las relaciones laborales al interior de las empresas, en conjunto con la Cátedra de Relaciones Laborales UC – Carlos Vial Espantoso.

2. Formación y desarrollo

Contamos con área de formación enfocada a capacitar y entregar conocimientos de calidad a líderes laborales, dirigentes sindicales, ejecutivos y jefaturas de recursos humanos, mediante la realización de diplomados para Dirigentes Sindicales, Escuelas Sindicales y talleres laborales.

3. Conectamos

Conectamos espacios de co-construcción de propuestas para el mundo laboral, además de la promoción y difusión de buenas prácticas laborales.

4. Estudiamos

Nuestro equipo de estudios desarrolla investigación aplicada por medio de la generación de diagnósticos y propuestas sobre relaciones laborales, gestión de personas y calidad de vida de los trabajadores de Chile.

Estos cuatro ejes de acción han sido desarrollados para fortalecer la promoción de una nueva forma de hacer relaciones laborales. De esta forma, durante nuestros veinte años de trabajo hemos realizado permanentemente mesas de trabajo con empresas y dirigentes sindicales, desarrollado un Índice Nacional de Relaciones de Colaboración y Confianza, 3 versiones de la Encuesta Nacional de Dirigentes Sindicales y 18 versiones del Diplomado de Liderazgo Laboral. Nuestro trabajo ha impactado directamente en 940 grandes empresas, más de 1200 pequeñas y medianas empresas, alrededor de 870 dirigentes sindicales y más de 30 mil trabajadores beneficiados por la evaluación PYME.

B. Del Premio Carlos Vial Espantoso para Grandes Empresas

La principal actividad de la Fundación Carlos Vial Espantoso es la entrega de reconocimientos. De esta forma, se otorga de manera bienal y en forma alternativa el Premio Carlos Vial Espantoso para Grandes Empresas y el Premio PYME Carlos Vial Espantoso para empresas de menor tamaño. El Premio destaca a las empresas que construyen relaciones laborales de excelencia; que aplican políticas que permiten a sus trabajadores participar de los beneficios obtenidos por la misma; y que reflejan y destacan la importancia del capital humano en la gestión empresarial.

En conjunto con la distinción y el reconocimiento público, la Fundación Carlos Vial Espantoso busca fortalecer las relaciones laborales al interior de las organizaciones, a través de una metodología y diagnóstico riguroso elaborado en conjunto con la Pontificia Universidad Católica de Chile. Esta alianza se materializa por medio de la Cátedra UC-Carlos Vial Espantoso de Relaciones Laborales (de ahora en adelante, la Cátedra), alianza que tiene por principal objetivo aportar a la construcción de empresas con un desarrollo económico y humano integral. Nuestra metodología se destaca por contemplar variables transversales del sistema de gestión de relaciones laborales, mediante utilización de herramientas cuantitativas y cualitativas. En este sentido, los premios entregados por nuestra Fundación son reconocidos como una herramienta de medición rigurosa que permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer las relaciones laborales al interior de las empresas.

Etapas del Premio

Requisitos para empresas postulantes:

1. La organización debe tener operaciones en Chile.
2. La empresa debe tener una dotación de más de 250 trabajadores con contrato permanente o deberá tener una facturación superior a las 350.000 UF durante los últimos tres años.
3. La empresa no puede haber obtenido el Premio Carlos Vial Espantoso con anterioridad.
4. La organización deberá estar abierta para la entrega de información que solicite la Fundación.

Etapas 1: Postulación

La Fundación hará una convocatoria abierta, a nivel nacional, entre los meses de enero y marzo de 2020¹. Las empresas que cumplan con los requisitos podrán postular o ser postuladas por un tercero, mediante una solicitud de inscripción, en la que le solicitarán datos generales de la organización a través de un formulario, el que estará disponible en la página web de la Fundación www.fundacioncarlosvial.cl.

¹ Durante los meses de enero y marzo las empresas interesadas en participar del Premio podrán comunicarse con la Fundación para resolver dudas a través de los canales oficiales, la página web www.fundacioncarlosvial.cl y el mail de contacto de la Fundación informaciones@fundacioncarlosvial.cl.

Etapa 2: Evaluación de empresas postulantes

Una vez terminado el período de inscripción², se dará paso a la evaluación de las empresas postulantes. Dicha evaluación está basada en un modelo de gestión de personas de 14 dimensiones (ver Figura 1), que pone a las personas en el centro de gestión de la empresa, de forma de potenciar su desarrollo personal y profesional. En esta línea, la evaluación se realiza mediante los siguientes instrumentos y fuentes de información:

- Cuestionario para empresas postulantes³: envío de instrumento a persona encargada de la postulación de la empresa. Se recomienda que la persona encargada pertenezca al área de RR.HH. o similar, de modo que pueda acceder a la información solicitada y relacionarse con las distintas áreas de la empresa para solicitar datos en particular.
- Cuestionario para sindicatos de las empresas postulantes: envío de instrumento a los presidentes de los sindicatos de cada empresa postulante. La empresa deberá entregar la nómina de todos los sindicatos activos y los contactos para solicitar de sus Presidentes y secretarios para solicitar su información.
- Certificados de siniestralidad y accidentabilidad emitidos por las mutual contratada por la empresa.
- Multas de la Dirección del Trabajo.
- Información del Cuestionario SUSESO ISTAS 21 de riesgos psicosociales.

Etapa 3: Selección de empresas finalistas

La nómina de las empresas postulantes y sus antecedentes se sintetizarán en un informe que realizará la Fundación y Cátedra Carlos Vial - Universidad Católica. Este documento -de carácter confidencial- será enviado al jurado⁴ de expertos, quienes en consideración del informe entregado, su experiencia y el espíritu del reconocimiento, seleccionará 10 empresas que conformarán el grupo de "empresas finalistas", las que continuarán con el proceso de evaluación.

Por otra parte, aquellas empresas que no sean seleccionadas dentro del grupo de "empresas finalistas" no continuarán con el proceso y serán contactadas por el equipo de la Fundación para entregar un informe de retroalimentación.

² El cierre de postulación será el 3 de abril de 2020, y se publicará en la página web de la Fundación www.fundacioncarlosvial.cl.

³ Tanto el cuestionario para empresas como para sindicatos serán autoaplicados y distribuidos para su llenado de manera online a través de un link personalizado generado con la plataforma Qualtrics.

⁴ La sección C aborda la conformación y funciones del jurado del Premio Carlos Vial Espantoso.

Figura 1. Dimensiones del Modelo de Gestión de Personas FCVE.

14 DIMENSIONES

DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

1. PROCESO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL
2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
3. DESARROLLO PROFESIONAL
4. REPARTO DE UTILIDADES, COMPENSACIONES Y BENEFICIOS
5. CAPACITACIÓN
6. SEGURIDAD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO
7. DESARROLLO PERSONAL
8. COMUNICACIONES
9. DESARROLLO RR.LL. COLABORATIVAS CON SINDICATOS
10. LIDERAZGO
11. DESARROLLO DEL ÁREA DE RR.HH.
12. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
13. TRABAJO Y DESAFÍOS DEL FUTURO
14. INTEGRACIÓN DE EMPRESAS CONTRATISTAS



Fuente: Fundación Carlos Vial Espantoso.

Etapa 4: Visita a empresas finalistas

Se realizarán visitas a cada una de las empresas finalistas para profundizar en la información recabada y poder identificar fortalezas y puntos de mejora que son difíciles de detectar a partir del análisis cuantitativo (etapa anterior). En esta instancia, se visitarán las principales oficinas e instalaciones productivas de las organizaciones. Un equipo de profesionales entrevistarán a diferentes trabajadores de la empresa (miembros del directorio, gerente general, equipo de recursos humanos, dirigentes sindicales, representantes de Comités Paritarios, jefes de prevención de riesgos, empresarios y/o trabajadores de empresas contratistas y trabajadores de nivel base y medio). Las visitas se realizarán entre los meses de junio y julio del presente año y se coordinarán entre el/la encargado/a de la postulación y el equipo de la Fundación. En el caso de empresas finalistas que tengan sus casas matrices fuera de la Región Metropolitana, la Fundación viajará a sus instalaciones para poder realizar la visita.

Etapa 5: Evaluación de empresas finalistas

Para la evaluación de las empresas finalistas la Fundación elaborará un informe con los datos de cada una de las organizaciones, en función de los instrumentos y fuentes de información señalados, además de la síntesis de la información cualitativa recabada en las visitas en terreno.

Etapa 6: Selección de empresa ganadora

El jurado sesionará a fines del mes de agosto para escoger a los ganadores del Premio Carlos Vial Espantoso, Premio Gestión Preventiva ACHS y distinción Plenus AAFP.

Etapa 7: Ceremonia de premiación

A fines de septiembre, se realizará la ceremonia de premiación en las dependencias de la PUC, específicamente en el Salón Fresno de la Casa Central de la Universidad. En esta instancia se distinguirá a las empresas finalistas y ganadoras del Premio Carlos Vial Espantoso, del Premio ACHS de Gestión Preventiva y de la Distinción Plenus AAFP. La premiación contará con la presencia de representantes de las empresas finalistas, miembros del directorio de la Fundación, autoridades de gobierno y de asociaciones empresariales.

Etapa 8: Retroalimentación a empresas postulantes

El Premio tiene como hito de cierre la retroalimentación a todas las empresas postulantes. Este feedback consiste en un informe⁵ de síntesis de los indicadores utilizados para la evaluación del Premio que compara a cada una de las empresas postulantes con empresas de su mismo rubro, con las empresas postulantes en general, con las empresas finalistas, con las empresas postulantes de años anteriores y con benchmarks internacionales. Los informes serán enviados de manera digital a los encargados de la postulación de las empresas.

Además de la entrega digital de los informes, en el mes de noviembre, la Fundación realizará una presentación de los resultados principales de la evaluación, en la que podrán participar todas las empresas postulantes. La presentación estará a cargo del Director Académico de la Cátedra y tendrá como objetivo profundizar en los contenidos de los informes de feedback y resolver dudas acerca de la medición de los indicadores relativos a las dimensiones del modelo de gestión de personas de la Fundación. Al mismo tiempo, esta actividad contará con un espacio de intercambio de buenas prácticas entre las empresas postulantes.

Figura 2. Proceso del Premio Carlos Vial Espantoso 2020.



Fuente: Fundación Carlos Vial Espantoso.

⁵ Los informes de feedback cuentan con información agregada, puesto que los datos de cada una de las empresas son confidenciales. Cada empresa recibirá su informe con la comparación de los datos de su empresa con el de las empresas postulantes en general. De esta manera, ninguna empresa postulante tendrá acceso a la información específica de las otras participantes del Premio.

C. Jurado

La Fundación conformará un jurado de expertos, compuesto por representantes del mundo empresarial, público, académico y sindical, para la selección de empresas finalistas y empresas ganadoras del Premio Carlos Vial Espantoso, el Premio de Gestión Preventiva ACHS y la Distinción Plenus. Un comité especial presentará al Directorio de la Fundación Carlos Vial Espantoso a los distintos candidatos a ser parte integrante del jurado. Será el directorio de la Fundación quien designe finalmente a los integrantes del jurado para las distintas ediciones.

Los integrantes del jurado han de destacar por ser personas intachables, honestas y que impulsen las buenas relaciones laborales desde distintos ámbitos en que se relacionan, además de comprometerse a guardar la debida confidencialidad en todas sus actuaciones, respecto a la información de la que tenga acceso en el Premio. Al mismo tiempo, el jurado deberá considerar en su elección de las empresas finalistas la forma en que se refleja el pensamiento de Carlos Vial Espantoso y en cómo su elección facilita la divulgación del mismo.

En caso de que algún miembro del jurado presente un conflicto de interés con alguna de las empresas finalistas deberá inhabilitarse de votar en la decisión final que designe al ganador. Los jurados no podrán dar a conocer, ni aún discernido u otorgado el Premio, las deliberaciones que se hayan producido con motivo de la selección de la empresa ganadora.

D. Calendario



27 Enero - 3 Abril

Postulación y
Envío Cuestionario



18 Marzo

Taller de
Reportabilidad



Abril - Mayo

Evaluación de
Empresas Postulantes



11 Junio

Selección de
Empresas Finalistas
1era reunión jurado



15 Junio - 3 Julio

Visita a Empresas
Finalistas



Julio - Agosto

Evaluación de
Empresas Finalistas



27 Agosto

Selección de
Empresa Ganadora
2da reunión jurado



30 Septiembre

Ceremonia de
Premiación



16 Noviembre

Entrega de
Feedback

Anexo

En este apartado se explicará qué se medirá en cada una de las dimensiones del Premio.

Dimensión 1 - Incorporación:

Calidad de los procesos de selección e inducción, revisando las herramientas utilizadas en la selección de personal, información solicitada a los candidatos, notificación y retroalimentación a postulantes no seleccionados, duración del proceso de inducción y cantidad de personal que pasó por un proceso formal de inducción.

Dimensión 2 - Evaluación de desempeño:

Alineamiento estratégico de las metas a evaluar, nivel de formalización del sistema de evaluación de metas, cobertura y retroalimentación. Alineamiento con la cultura organizacional, ni el de formalización del sistema de evaluación de competencias, cobertura, retroalimentación y equidad en el proceso de evaluación.

Dimensión 3 - Desarrollo profesional:

Nivel de conocimiento por parte de los trabajadores de los sistemas de promoción interna y cantidad de vacantes abiertas y llenadas con personal interno de la empresa.

Dimensión 4 - Reparto de utilidades, compensaciones y beneficios:

Calidad y distribución de las remuneraciones según nivel jerárquico y género, impulso a la productividad, distribución del valor agregado y caracterización y distribución de los beneficios de la organización.

Dimensión 5 - Capacitación:

Oportunidades de capacitación para el personal, distribución del gasto y horas de capacitación de acuerdo al nivel jerárquico de los trabajadores, tipos de capacitación (online y presencial), formalización y descripción del plan de capacitación y conformación de Comité Bipartito de Capacitación.

Dimensión 6 - Seguridad laboral y condiciones de trabajo:

Tasa de accidentabilidad trabajadores propios, tasa de siniestralidad trabajadores propios, compromiso organizacional con la seguridad laboral y participación en comités paritarios. Por otra parte, se evalúa como son las condiciones del lugar de trabajo en su empresa con respecto a: (a) ventilación y temperatura de los espacios de trabajo; (b) iluminación de los puestos de trabajo; (c) tamaño de los lugares de trabajo; (d) calidad del mobiliario, equipamiento o elementos de trabajo; (e) calidad de los espacios comunes, de descanso, alimentación; (f) limpieza de los baños, duchas, camarines, casinos; y (g) señalética advertencia de peligros y vías de evacuación.

Dimensión 7 - Desarrollo personal:

Desarrollo integral del trabajador y la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la familia: gestión y pertinencia de los beneficios que promuevan el desarrollo integral de las personas. Esto contempla: (a) beneficios monetarios, (b) protección y bienestar, (c) ahorro, (d) desarrollo personal, profesional y familiar, (e) tiempo y flexibilidad.

Dimensión 8 - Calidad de la comunicación interna:

Fluidas, oportunidad y confianza: se evalúa la frecuencia de las comunicaciones internas respecto a aspectos relevantes como procesos estratégicos, iniciativas relevantes, y visión, objetivos y metas de la organización. Además, se evalúa la disposición de la empresa a informar a los trabajadores y recibir sus sugerencias.

Dimensión 9 - Relaciones con los sindicatos:

En cuanto a las negociaciones colectivas con sindicatos se evalúa la periodicidad de las reuniones entre sindicatos y directorio, la frecuencia en que los sindicatos reportan participar en reuniones con la presencia del gerente general, gerente de recursos humanos; se evalúan las materias en que se consulta a los sindicatos; relación entre la administración de la empresa y el sindicato; horas de formación por dirigente sindical en las que ha participado con apoyo de la empresa. Por otra parte, se evalúa la forma en que se dio la última negociación colectiva; información sobre el grado de acuerdo entre la empresa y el sindicato.

Dimensión 10 - Estilo de liderazgo:

Evaluación de estilos de liderazgos, cercanía y desarrollo de sus equipos de mandos altos y medios al interior de la empresa. Asimismo, se evalúan los niveles de satisfacción mediante la aplicación del Estudio de Clima Laboral.

Dimensión 11 - Desarrollo de área de RR.HH:

Como función estratégica dentro de la empresa. Este aspecto mide la cobertura de esta área y el nivel de profesionalismo al interior. Por otra parte, se evalúa la descripción actualizada de los cargos, adaptabilidad del personal, empoderamiento de los trabajadores e innovación desde la base.

Dimensión 12 - Diversidad e Inclusión:

Mediante distintos indicadores se evaluarán las políticas de diversidad e inclusión al interior de las empresas en base a los datos entregados en por el área de Recursos Humanos de la empresas, con respecto a personas en situación de discapacidad, equidad de género, adultos mayores, migrantes, entre otros.

Dimensión 13 - Trabajo y desafíos del futuro:

Esta dimensión busca evaluar cómo las empresas se adaptan para los desafíos del futuro en términos laborales, por ello es una dimensión caracterizada por los desafíos que presenta la contingencia. Para este año, los aspectos evaluados serán (a) inteligencia artificial, (b) digitalización, (c) equidad de género, (d) acoso sexual, (e) adultos mayores, (f) discapacidad, (g) migrantes, (h) legales (cambios en regulación laboral), (i) cambio climático.

Dimensión 14 - Integración de empresas contratistas:

Trabajadores como parte integral de la cadena de valor de la empresa. Se mide la proporción del personal propio con respecto al personal contratista y subcontratista, el sistema de gestión de empresas contratistas.



SÍGUENOS

  @FundacionCarlosVialEspantoso

 @Fundacion_CVE

www.fundacioncarlosvial.cl