

- **X ENCUENTRO DE GESTIÓN DE**
- **PERSONAS EGP “MÁS BIENESTAR,**
- **MÁS PRODUCTIVIDAD”**

Soledad Teixidó  
Presidenta Ejecutiva

¿Quiénes somos?

# PROhumana

**somos**



Una organización privada, sin fines de lucro, que promueve y desarrolla una cultura de Sustentabilidad Empresarial y Ciudadana en Chile.

**identidad**



Nos definimos como un Do Tank que actúa desde prismas reflexivos y críticos, promoviendo e identificando buenas prácticas para un Desarrollo Humano Sustentable e Integral.

**inicios**



Nacemos el año 1997, como resultado de la elaboración del proyecto “La Acción Filantrópica como un Elemento de la Responsabilidad Social”; estudio que recogió antecedentes, promovió la reflexión e hizo propuestas concretas respecto a la Sustentabilidad Empresarial y Responsabilidad Social Ciudadana.

¿Quiénes somos?

# PROhumana

**PROhumana** lleva más de **19 años** de trabajo continuo, contribuyendo al desarrollo de una cultura de Sustentabilidad Empresarial.

Hemos desarrollado potentes metodologías que nos han permitido realizar **en los 12 años de aplicación del Ranking de Sustentabilidad Empresarial**, más de 420 evaluaciones a empresas, acercándonos al conocimiento y práctica de la Sustentabilidad de un universo de más de 1.130.000 trabajadores/as.

En nuestra vocación de promover una cultura de Sustentabilidad generamos, a través de **PROhumanaRED**, espacios de vinculación, aprendizaje, diálogo y encuentro entre actores multisectoriales; desarrollando talleres, encuentros y seminarios en diferentes temáticas que la Sustentabilidad involucra.

Hemos innovado con la creación de espacios de comprensión de la Sustentabilidad, lo cual se materializa en el desarrollo anual de las **Giras de Aprendizaje Internacional de Sustentabilidad Integral**, en las cuales ya han participado más de 83 líderes de diversas empresas.

¿Quiénes somos?

## PROhumana

En estos 19 años de trabajo **gran parte de las empresas de nuestro país** se han **vinculado con PROhumana** a través de sus distintos ámbitos de acción. Algunas de éstas son:





# X ENCUENTRO DE GESTIÓN DE PERSONAS EGP “MÁS BIENESTAR, MÁS PRODUCTIVIDAD”

**Preguntas que se invitó a responder:**

**¿Cómo conciliar productividad y compromiso?**

**¿Cómo construir empresas más humanas?**



# X ENCUENTRO DE GESTIÓN DE PERSONAS EGP “MÁS BIENESTAR, MÁS PRODUCTIVIDAD”

Con qué relacionamos productividad

Qué es una empresa humana

Qué es el trabajo

Por qué trabajar

Para qué trabajar



## X ENCUENTRO DE GESTIÓN DE PERSONAS EGP “MÁS BIENESTAR, MÁS PRODUCTIVIDAD”

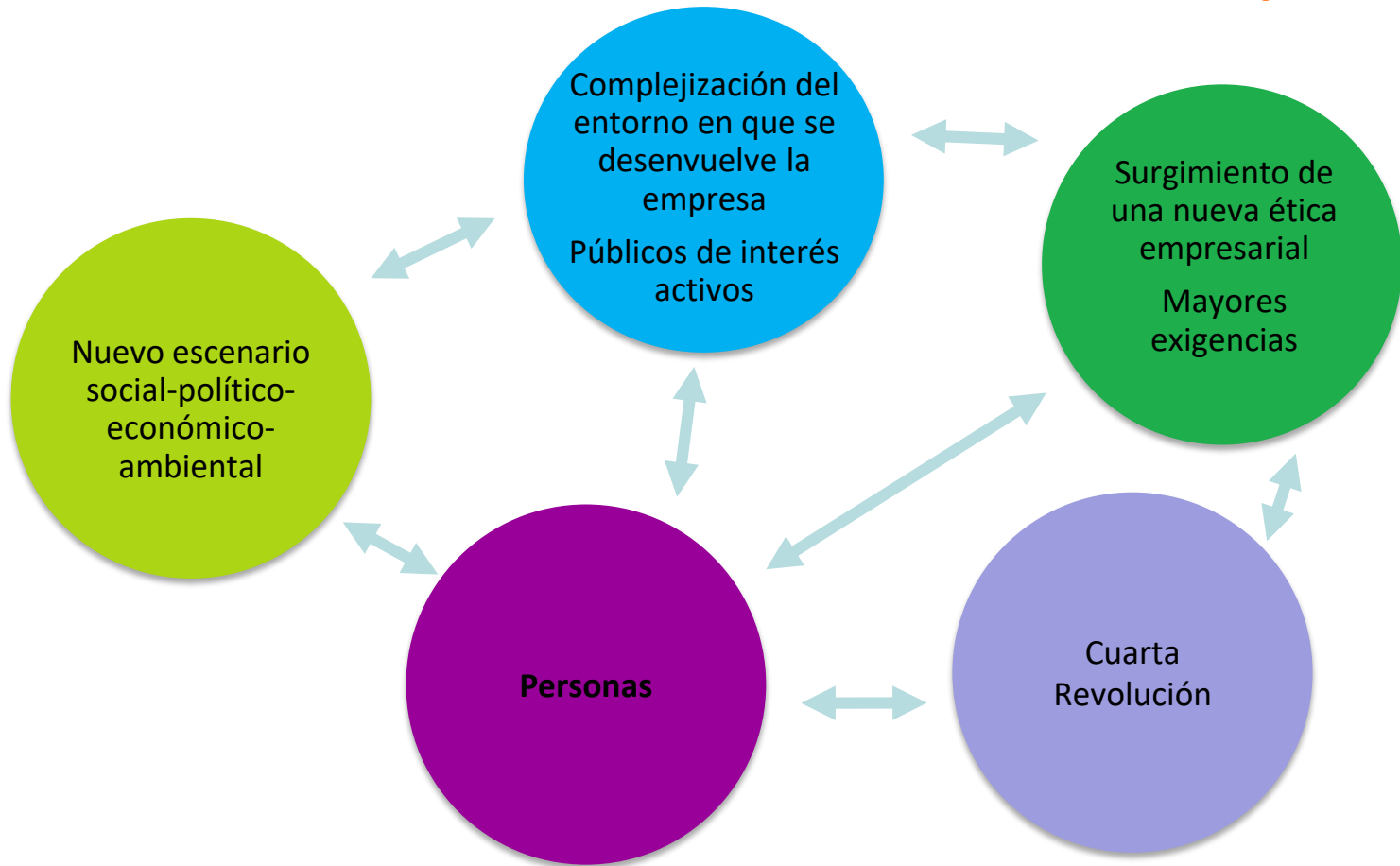
Construcción de un relato con sentido, acordar conjuntamente términos que hacen sentido a todos.

Parece tan obvio, que deja de ser obvio.

“Los límites de mi lenguaje suponen los límites de mi mundo”  
Ludwig Wittgenstein, Tractatus

Lo colaborativo  
Pasar de lo mío a lo nuestro.

# Contexto de Sustentabilidad Empresarial



En las últimas décadas, e intensamente en los últimos años, observamos el surgimiento una **persona (inclusivo) como un sujeto de derechos y deberes y que posee múltiples inteligencias** y que hace exigencias a la **cultura empresarial en pos de la sustentabilidad**; a los que se suman **movimientos sociales y ambientales; democratización digital; empoderamiento ciudadano**; entre otros factores.

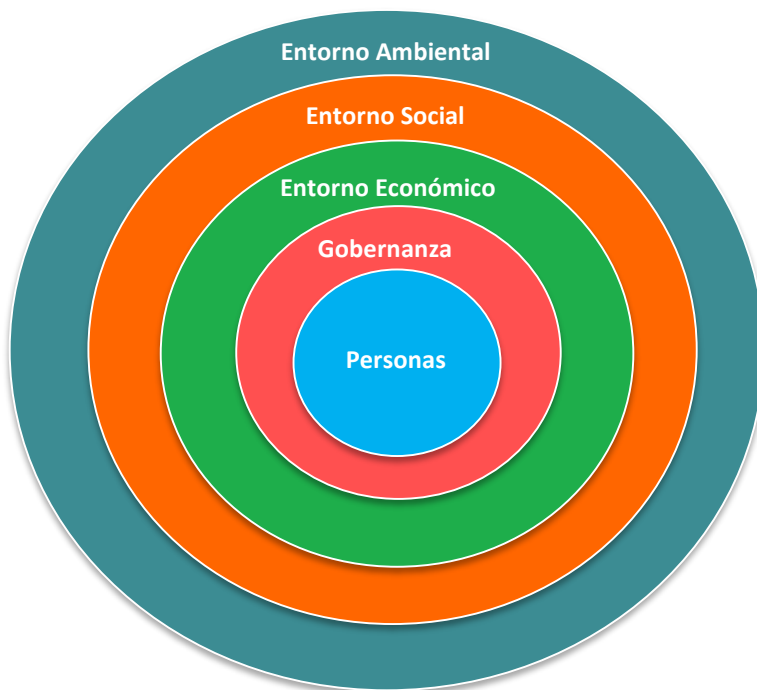




# Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable

## RANKING SUSTENTABILIDAD EMPRESARIAL

### MODELO DE ESTRATEGIA DE NEGOCIO SUSTENTABLE



El **Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable PROhumana** entiende la sustentabilidad integrada en la estrategia global de la empresa, razón por la cual tiene impacto en todas las operaciones cotidianas. Este paradigma hace eco a la nueva ética empresarial que pone a las **personas en el centro de la gestión**, las cuales se interrelacionan y dependen de la **Gobernanza** que define el marco ético que determina las decisiones de la empresa, el **entorno económico** en el que se desenvuelve, que está inserto en un **entorno social** que a la vez es parte de un ecosistema o **entorno ambiental**.



# MODELO DE ESTRATEGIA DE NEGOCIO SUSTENTABLE

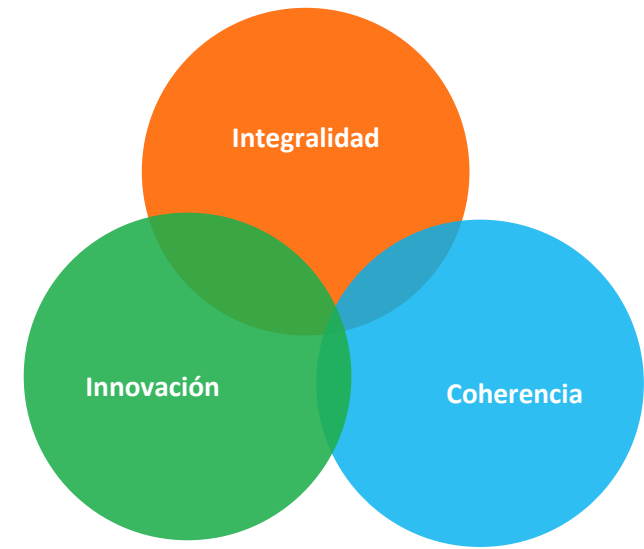
## Principios Transversales

A través del **Proceso de Gestión Continua** logramos alinearnos al **Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable** exitoso, que considere las oportunidades y riesgos de gobernanza, económicos, sociales y ambientales, asegurando que estén presentes en la gestión cotidiana de la empresa los **tres principios transversales**:

**Empresa integral:** busca ser inclusiva, balanceada y recoger los diferentes aspectos que constituyen su ser y hacer. La integralidad se arraiga en el modo de ser y actuar de cada empresa y de cada una de las personas que la conforman

**Empresa innovadora:** aquella que está en una búsqueda constante de “nuevas formas de creación de valor y de nuevos valores que crear”

**Empresa coherente:** aquella que se preocupa de que lo que plantea como visión, misión y valores se encuentre presente en toda su gestión, es decir, en sus acciones, iniciativas, en los resultados e impactos de sus acciones y en los aprendizajes que determinan y orientan sus experiencias futuras

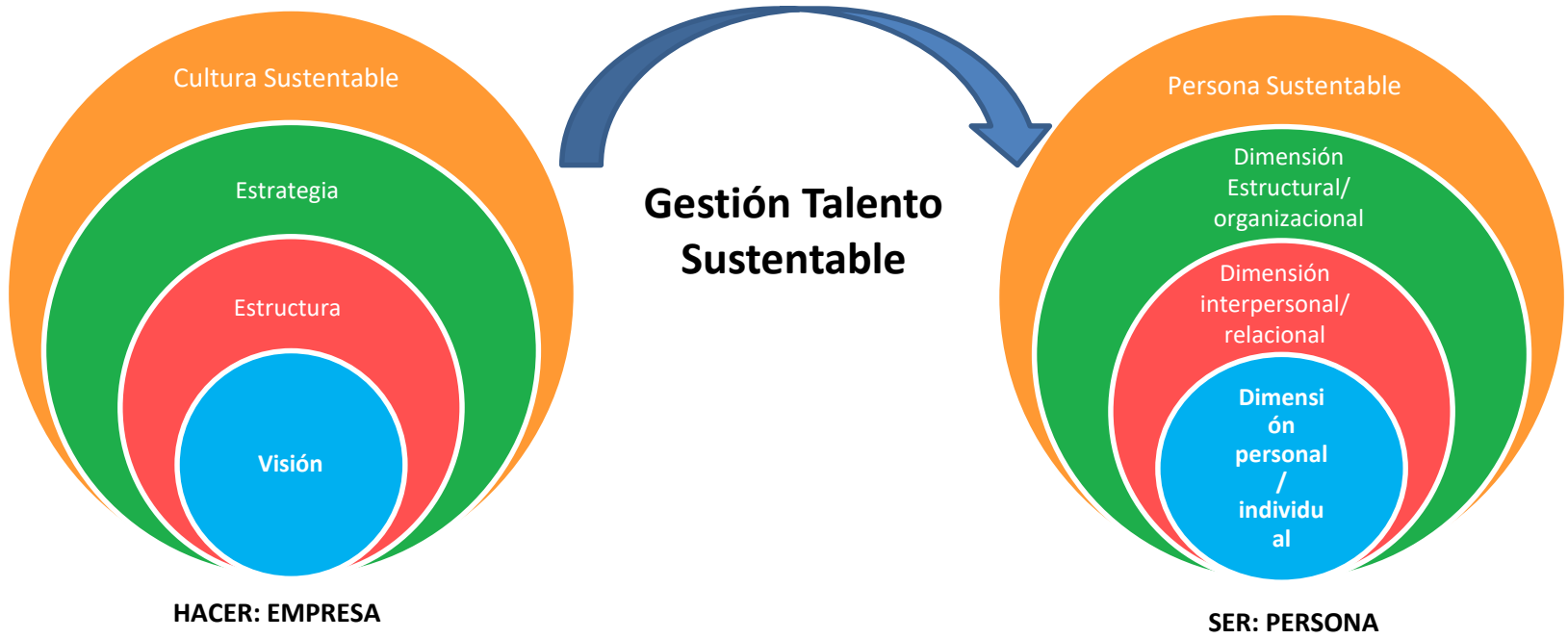




# MODELO DE ESTRATEGIA DE NEGOCIO SUSTENTABLE

## Modelo Integral Sustentable de Clima Laboral

Empresas que se gestionan en base a la **integralidad, coherencia e innovación** comienzan a desarrollar una **Gestión de Talento Sustentable**. Ésta implica formar, sensibilizar e inspirar en las personas valores, competencias y actitudes que hoy son consideradas como esenciales en la sustentabilidad, tales como probidad, honestidad, transparencia, respeto por la diversidad, cuidado del medio ambiente, entre otras, con el propósito de potenciar **personas sustentables**, que serán el motor para el proceso de transformación que requiere la empresa del siglo XXI dentro del paradigma de la sustentabilidad.



La **Gestión del Talento** Sustentable pone en relevancia la interrelación entre el **SER Y HACER** de la empresa, que implica la constitución de una visión empresarial alineada a los valores de la persona. Esta visión enmarca la estructura y estrategia organizacional que sustentan las dimensiones interpersonales y estructurales, permitiendo el desarrollo de una cultura que consolida, estimula y potencia el talento sustentable.



# Definición conceptual de Clima Laboral PROhumana

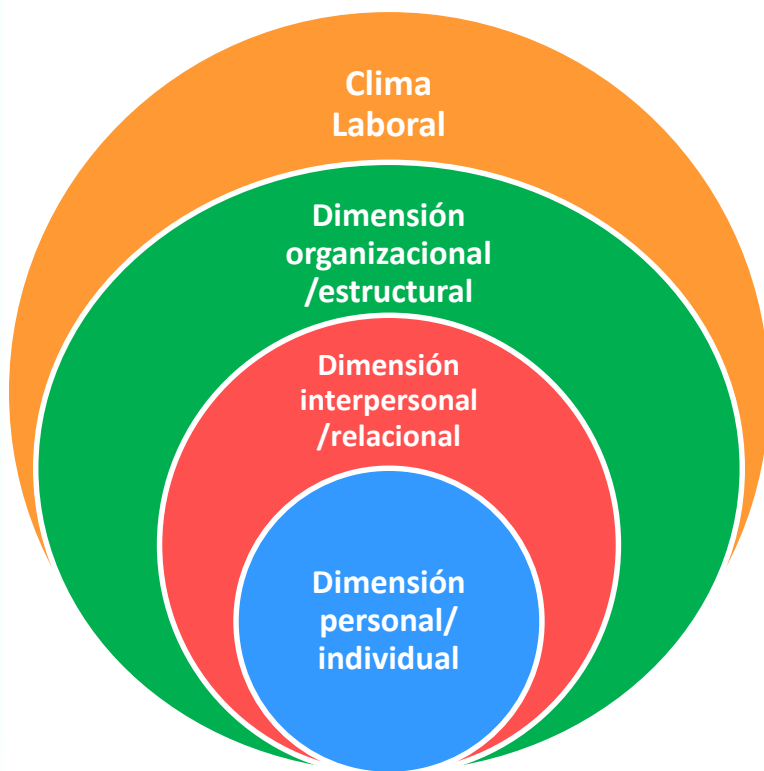
El **clima laboral** es un ámbito del ambiente del trabajo, que impacta significativamente en el comportamiento y motivación de los trabajadores

Más allá del consenso conceptual y metodológico sobre cuáles son los factores y variables que más influyen en un clima laboral positivo (o negativo), la **construcción de una definición atingente a las características culturales de cada empresa** se transforma en un elemento que agrega valor a la gestión de este ámbito organizacional

Percepciones compartidas por los colaboradores de cada empresa respecto a los **procesos organizacionales formales** de la compañía y los aspectos críticos derivados de la visión, la misión, los valores, la estructura y la estrategia de gestión integralmente sustentable en la que se asienta la empresa, así como la evaluación efectuada por los miembros de la organización sobre la calidad de los vínculos y las **relaciones interpersonales** establecidas en el ambiente laboral, en correspondencia con las **valoraciones atribuidas por los colaboradores** a su propio trabajo y el compromiso manifestado hacia la compañía, apreciaciones que interactúan para configurar esquemas colectivos de significados que configuran la cultura corporativa y que orientan y norman el comportamiento socialmente responsable de los colaboradores de la compañía.

# “Modelo Integral Sustentable de Clima Laboral (MISCL)”

Desde la perspectiva de una Estrategia de Negocio Sustentable, la gestión del talento implica el abordaje de **tres niveles o dimensiones de percepciones compartidas por sus trabajadores:**

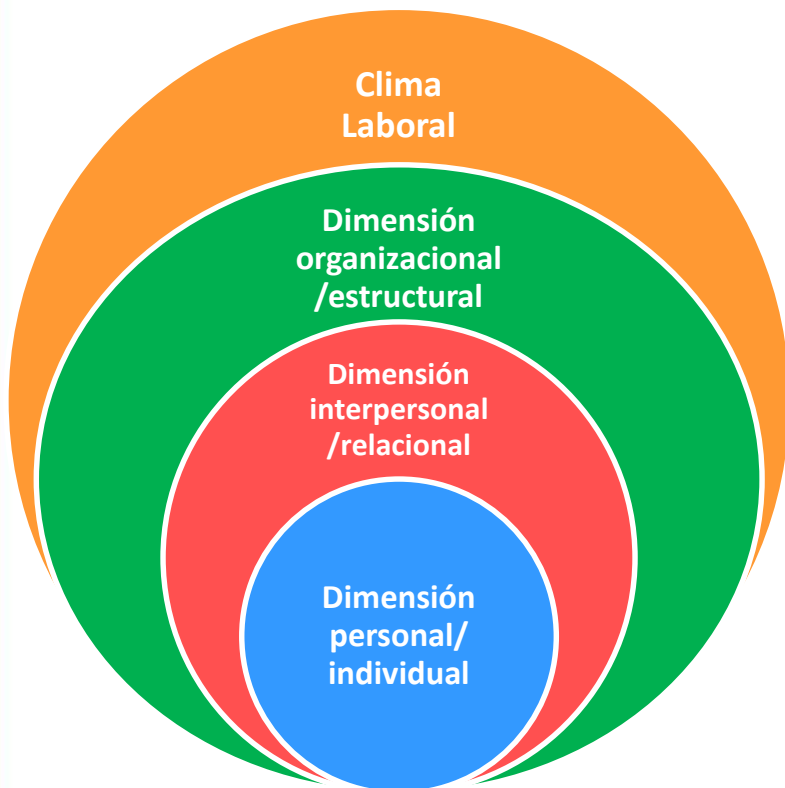


**Dimensión estructural/organizacional** aborda la percepción de los trabajadores sobre aspectos estructurales de la compañía: estrategia integral de sustentabilidad, características del entorno de trabajo, a la vez que las políticas y prácticas de gestión interna en materia de compensación, canales comunicacionales, conciliación vida laboral, personal y familiar, gestión del talento y evaluación del desempeño.

**Dimensión relacional/interpersonal** aborda la valoración compartida sobre la calidad de las relaciones interpersonales entre pares laborales, líderes y colaboradores externos, la calificación del estilo de liderazgo y el impacto que las opiniones de la comunidad local, la familia y cercanos, vecinos, colaboradores externos y otros grupos de relevancia tienen en la apreciación que los trabajadores poseen sobre la empresa.

**Dimensión personal/individual** refiere a la apreciación que los trabajadores efectúan de su propio desempeño laboral y de las competencias y habilidades requeridas para lograr un rendimiento adecuado a los objetivos del cargo y las evaluaciones respecto a las características que configuran su compromiso con la organización.

# Modelo Integral Sustentable de Clima Laboral



El MISCL posee **12 factores** y **28 variables** explicativas de las **3 dimensiones** del Clima Laboral

Clima Laboral	Factores del clima laboral
Dimensión personal/individual	Compromiso organizacional
	Apreciación del propio trabajo
Dimensión relacional/interpersonal	Estilo de liderazgo
	Relaciones interpersonales
	Valoración de los públicos de interés
Dimensión organizacional/estructural	Estrategia integral de sustentabilidad
	Sistema de evaluación del desempeño laboral
	Sistema de evaluación del desempeño laboral
	Sistema de compensaciones
	Entorno de trabajo
	Comunicación
	Conciliación vida laboral, familiar y personal

# Definición conceptual de Clima Laboral PROhumana

EL MISCL no sólo ayuda a entender las dinámicas del funcionamiento organizacional desde la perspectiva evaluativa y valorativa que emerge de la interacción compartida por los colaboradores de una empresa, sino que además facilita:

- ❖ **Focalización de la intervención:** EL MISCL clasifica tres dimensiones influyentes en el clima laboral de la organización, a la vez que identifica los factores y variables explicativas de cada dimensión abordada, aspecto que permite focalizar estructuralmente las estrategias de mejoramiento de los resultados organizacionales esperados
- ❖ **Atribuye importancia factorial a la percepción de los colaboradores respecto a la gestión integralmente sustentable de la compañía,** aspecto que no sólo posiciona progresivamente inquietudes respecto a la visión que los públicos de interés poseen sobre una empresa, reputación que influye en la valoración que se efectúa sobre la calidad de desempeño económico, social y ambiental de la empresa, sino que además permite generar comparaciones metodológicas con otros instrumentos de recolección de información relevantes para gestionar adecuadamente el público interno, como por ejemplo, la Evaluación de Trabajadores del Ranking Nacional de RSE de PROhumana.



# X ENCUENTRO DE GESTIÓN DE PERSONAS EGP “MÁS BIENESTAR, MÁS PRODUCTIVIDAD”

## Productividad vs Compromiso

**Requiere de un Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable  
y un Modelo Integral Sustentable de Clima Laboral**

Co-contruir desde la inspiración creativa, es decir el uso de todas nuestras habilidades y sentidos.

### Las etapas

- Observar
- Percibir
- Vivenciar
- Co-crear
- Co-evolucionar
- Estrategia y el control dinámico
- Resultado Empresa con sentido / Empresas humanas



Fundación  
**PRO**humana.®



[www.prohumana.cl](http://www.prohumana.cl)



[@PROhumana](https://twitter.com/PROhumana)



[PROhumana](https://www.facebook.com/PROhumana)



[@prohumana](https://www.instagram.com/prohumana)



Román Díaz 205 oficina 601, Providencia



(+562) 2236 43 90



[prohumanafundacion@prohumana.cl](mailto:prohumanafundacion@prohumana.cl)