

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la iniciativa:

Información y consulta a los trabajadores del edificio corporativo ante crisis

Dimensión del diálogo social:

2. Proceso de DS

II. DATOS DE CONTACTO

Empresa o institución: CAP

División o servicio: CAP Minería

Unidad: Gestión de Personas

Persona de contacto: Andrés Ahumada,
Subgerente de Estudios & Proyectos

Empresa o institución: CAP

III. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

¿Qué resuelve?

La compañía acostumbra informar a sus trabajadores sobre los resultados y evolución del negocio. Sin embargo, el flujo de información suele ser de una vía.

Los hechos que tuvieron lugar en octubre de 2019 propiciaron que entre la dotación del edificio corporativo se instalase una percepción de inestabilidad y de manera concomitante sentimientos de miedo y desazón. La pandemia de Covid-19 acentuó este ambiente y los problemas derivados.

La empresa consideró necesario contrarrestar los efectos nocivos de las numerosas contingencias sociales y sanitarias sobre el bienestar y la salud mental de sus empleados mediante una comunicación más abierta y fluida, en la lógica que propone el Diálogo Social, intensificando la información y consulta a los trabajadores.

¿Qué se hizo?

A fines de 2019 se organizaron conversatorios con la intención de indagar activamente en las percepciones, vivencias e ideas de los empleados en el contexto de inestabilidad e incertidumbre sostenidas por un tiempo importante.

Ante la pandemia de Covid-19 declarada a inicios de marzo de 2020 la administración extendió esta iniciativa de comunicación ante la intempestiva migración hacia teletrabajo. Se entregó información sobre conciliación de roles laborales y familiares, ejercicio del liderazgo y autocuidado psicológico en régimen de teletrabajo.

En la elaboración de las diferentes iniciativas para apoyar la salud mental de los funcionarios, CAP ha realizado varias encuestas en distintos periodos de tiempo para consultar sus opiniones, preocupaciones y condiciones familiares ante el retorno al trabajo presencial.

El equipo directivo y la directiva sindical han mantenido una relación constante mientras se definen protocolos para el eventual retorno y para el cuidado de la seguridad y salud de las personas. El Comité Paritario también ha cumplido un rol informativo.

¿Qué resultados arrojó?

La empresa ha conocido de manera cercana y directa las preocupaciones de su personal, poniendo la base de información para la gestión de personas.

Existe una expectativa de aumentar el nivel de participación de modo de profundizar el Diálogo Social.