

Jueves 30 de junio de 2022

Estimadas y Estimados Coordinadores Sindicales.

Junto con saludarles, y tal como comprometimos en la Asamblea Nacional de Coordinadores Sindicales, realizada el pasado 8 de junio, les enviamos respuesta a las inquietudes planteadas en cada temática.

Aprovecho la instancia para despedirme de ustedes en mi rol de Gerente General de BEME, y espero, que las aclaraciones sean de gran utilidad para seguir en el camino de consensuar miradas y reflexiones sobre lo que vivimos de manera concreta en esta empresa y nos permita seguir dialogando y fortaleciendo los vínculos de cara al respeto y al bien común de BEME.

Tengo la convicción que siempre podemos mejorar de cara a nuestras y nuestros colaboradores, al emprendimiento y la comunidad en general y para eso nos necesitamos todas y todos.

Se despide afectuosamente,



Emilio Vélez H.
Gerente General
BancoEstado Microempresas

1. DESARROLLO PROFESIONAL.

El desarrollo profesional de las y los colaboradores, es muy valorado y reconocido por la Empresa y eso se manifiesta de diversas maneras. Una de ellas es a través de la entrega de oportunidades de especialización (becas de estudio pre y post grado y diplomado de agronegocios) y otra es una bonificación adicional de 0,2 puntos, en los Concursos Internos, por haber participado en Programas como, por ejemplo, ACxEC.

En el caso de Concursos Internos, importante destacar dos temas. Lo primero es que la experiencia y conocimiento son valorados, por lo tanto, si el colaborador/a posee las competencias requeridas se puede excepcionar el título profesional. Y lo segundo es que es muy relevante señalar que siempre que se genera una vacante, a la base, hay una evaluación interna respecto a las posibilidades de cubrir internamente la vacante. Sí luego de esa evaluación, las competencias no estuvieran, recién en ese momento, se hace concurso externo.

En este mismo contexto y respecto a la búsqueda en el mercado, es importante señalar que BEME privilegia los concursos internos como una forma de potenciar el desarrollo de los colaboradores/as, (sólo como ejemplo a nivel de red de sucursales, un 45% de los EC actuales, fueron AC). Sin embargo, no siempre encontramos el perfil requerido para el cargo, o la necesidad de cubrir una vacante se encuentra en lugares extremos. También nos ha ocurrido que, existiendo la posibilidad de búsqueda interna, no existen interesados/as, por lo que en esos casos la búsqueda se realiza de manera externa.

2. PROYECTO 40 HORAS

Respecto a la propuesta del Gobierno, en reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas, les recordamos que en BEME la jornada semanal de trabajo es de 42,5 horas, distribuidas de lunes a viernes.

En este contexto, les informamos que este “Proyecto de 40 horas”, será abordado por el banco de forma integral para toda la Corporación, considerando mantener la continuidad operativa de todos los servicios que entrega BancoEstado, por tanto, en la medida que existan avances los mantendremos informados.

De todas maneras, importante señalar que para BEME la calidad de vida siempre ha sido y será una convicción central del mundo de la gestión de personas, y estamos seguros que eso, equilibrado con los estándares necesarios de productividad para ser un BEME sostenible, es el mejor camino para todos y todas.

3. TELETRABAJO

Esta modalidad híbrida para Casa Matriz, sin duda es una gran nueva forma de trabajo, que nos lleva a estar más conectados a través de las plataformas virtuales, para generar una óptima coordinación y comunicación permanente entre los equipos de trabajo, considerando que nos encontramos en distintas modalidades.

Hemos estado monitoreando como se desarrolla esta nueva forma de trabajar, realizando permanentemente talleres de buenas prácticas, tanto para líderes como colaboradores y colaboradoras. Concretamente hemos realizado 3 talleres para líderes y 2 para colaboradores, el que sigue para el rol de especialistas será para la primera semana de julio. En general, han tenido una participación superior al 80% y una buena evaluación. Por lo mismo, si hay temas particulares que deseen revisar agradeceremos nos informen.

Junto a eso tenemos un protocolo de teletrabajo que es muy importante ya que nos permite marcar la línea base de esta nueva forma de trabajo y seguir potenciándonos en esta línea.

Respecto al Teletrabajo para la Red de Sucursales, por el momento no existe la factibilidad para implementarlo, dado que nuestros servicios están concatenados a los de las Sucursales Banco, por lo que debemos alinearnos a estas definiciones, y adicional a eso, la naturaleza de las funciones de la Red, no permite hoy esta modalidad. Sin

embargo, comenzaremos este segundo semestre a trabajar en líneas que nos permitan evaluar la factibilidad de esta forma de trabajo en la Red de Sucursales.

4. MOTIVACION INTERNA

En BEME existe una constante preocupación por las personas, es un eje estratégico de la Empresa y así lo reflejan distintos programas y acciones que promueven este objetivo de potenciar las competencias laborales, promover el bienestar, autocuidado y condiciones laborales.

Entre las iniciativas que tenemos como empresa, destacamos las siguientes:

- Programa anual de capacitación
- Becas de estudio
- Programa de especialización Agronegocios
- Medidas de Flexibilidad Horaria
- Programas de Autocuidado y Salud Integral
- Programa de Apoyo Psicosocial en contingencia (PAS)
- Implementación de Programa de teletrabajo para Casa Matriz en contingencia y régimen
- Beneficios del contrato colectivo y fuera del contrato colectivo.
- Pese a la contingencia sanitaria realizamos Programa de Verano e Invierno para los Hijos.
- Entre otras varias iniciativas que han buscado apoyar individual o grupalmente a los colaboradores/as que lo requieren.

Algo muy importante en este punto es que desde el año 2015 la red de sucursales cambio su forma de percibir la renta a un formato de sueldo fijo, modalidad no usada en ningún otro banco de la plaza. Esto nos parece fundamental de cara a temáticas que se definieron y que existen para que las personas se vinculen mucho más con BEME y su propósito.

Adicional a lo anterior, y sólo a modo de reflexión queremos poner en contexto la situación económica que está viviendo el país. Creemos que como equipo somos afortunados de contar con las condiciones laborales que proporciona actualmente BEME, en términos de compensaciones, beneficios, incentivos y ambiente laboral. Sin ir más lejos, BEME es de las pocas empresas que contempla el ajuste por IPC de manera cuatrimestral (IPC que sólo en lo que va del año supera el 6%). Sumado a lo anterior, realizamos ajuste de rentas a 301 colaboradores en el mes de mayo, 80% de los colaboradores/as recibió incentivos total o parcial, otorgamos un beneficio y horas libres para conmemoración del día del trabajador, por nombrar algunos hechos recientes.

Es importante señalar que en equilibrio con la sostenibilidad de esta empresa y en virtud de la legislación actual, la definición de metas es facultad de la administración de la Empresa, por lo que agradeceremos comprendan que éstas obedecen a desafíos organizacionales, corporativos y contexto País.

Para finalizar este punto también aclarar dos juicios realizados y que nos parece importante comentar de cara a la responsabilidad de informarse y de nosotros entregar clara y transparentemente la información:

- En relación al comentario señalado por ustedes en la Asamblea sobre “la gran cantidad de personas que están renunciando a la Empresa”, comentarles que nuestra tasa de egreso es de un 7% en los últimos 12 meses versus un 31% del mercado laboral nacional. Los egresos voluntarios (renuncias) alcanzan un 1,6% .
- Para aclarar el punto realizado sobre la renta promedio de un ejecutivo en BEME, comentar que tal cómo lo dice la palabra y su significado, es un promedio. Nunca hemos señalado que todos quienes están en ese rol ganan el promedio. Una persona en el cargo de ejecutivo comercial en BEME tiene una estructura de renta, en la que puede avanzar, en la medida que su gestión de desempeño integral sea destacada.

Es importante precisar que el 68% de los Ejecutivos Comerciales actuales, se encuentran en el tope de la estructura de renta, esto es \$2.600.000 sueldo base. Mientras que el sueldo base promedio percibido actualmente de los/las EC es de \$1.300.000, y sólo un 10% se encuentra bajo este sueldo promedio.

5. PROGRAMA AC X EC

El programa ACxEC tiene como objetivo desarrollar el conocimiento y práctica del cargo de EC, así como apoyar las necesidades de atención de clientes, surgidas por la ausencia de un Ejecutivo. El adquirir este conocimiento ayuda al desarrollo de nuevas competencias y poder crecer profesionalmente.

El participar en el programa no implica necesariamente desempeñar el cargo de EC en el futuro, ya que está sujeto a evaluación de competencias y disponibilidad de vacante, sin embargo, el obtener un buen desempeño en este programa entrega la opción de acercarse al cargo de EC si se dan las condiciones necesarias.

Cuando un colaborador/a cambia de cargo de AC a EC tiene un incremento de renta del 10% y con ello queda dentro de la estructura de renta del nuevo cargo.

Actualmente, tenemos un 45% de EC en BEME que fueron AC. De ellos/as 4 personas se encuentran bajo la escala de rentas del cargo, lo que implica un 0,7% de colaboradores bajo la escala.

Respecto del cargo de AC, seguimos evaluando los modelos de atención que nos permitan entregar cada vez, un mejor servicio y atención integral a nuestros clientes/as. Sumado a lo anterior, proyectos transformacionales como Nube, Nuevas aplicaciones/canales, Venta sin papeles, entre otros, nos exigen estar mirando las exigencias del contexto y mercado para cumplir este objetivo. Mientras esto no esté definido seguiremos contando con AC, y desde esa lógica también debemos pensar en el futuro y en ese contexto. Es nuestro deber proporcionales mayores herramientas, conocimientos y habilidades para asumir nuevos desafíos, promoviendo su desarrollo.

Para terminar este punto, y también aclarar juicios al respecto, queremos recordar que el único sentido que hay detrás de este rol es sin lugar a dudas, tener más oportunidades de desarrollo en la empresa.

6. ROL DE JEFATURAS

En cuanto a Salesforce “Nube”, lo primero importante de señalar es que ésta es una herramienta integral, que lleva meses implementándose en la Corporación, y como BEME nos hemos ido subiendo y avanzado en su conocimiento y en el cambio de prácticas que se requieren para su mejor utilización, poniendo así la herramienta al servicio de la atención de nuestros clientes.

Para eso hoy contamos con capacitaciones y un equipo de Casa Matriz liderado por la Gerencia de Procesos, que está apoyando a los equipos de la Red de Sucursales, en su implementación. A la fecha llevamos vista 360°, venta sin papeles y carga de prospectos. En cuanto a este último punto, sobre la carga de prospectos y de bases de clientes, contarles que estamos trabajando con la Gerencia de Riesgo, con el fin de mejorar la calidad de las bases que se cargan en la herramienta.

En relación a los colegiadores, estamos definiendo en conjunto a Riesgo Banco, acuerdos de servicio con tiempos de respuesta, para mejorar los tiempos de aprobación. En la medida que tengamos novedades le estaremos informando a la Dirigencia Sindical.

En cuanto a su consulta en relación a los gestores de negocios, cartera y operacional, importante señalar que dependen del Subgerente Regional, y por tanto éste es el responsable de su gestión y evaluación integral.