

## I. INFORMACIÓN GENERAL

---

### Nombre de la iniciativa:

Implementación del Departamento de RR.HH. en ERRES

### Dimensión del diálogo social:

1. Representación / Subdimensión representación de la empresa.

## II. DATOS DE CONTACTO

**Empresa o institución:** ERRES

**División o servicio:** Construcción y  
Mantenimiento industrial

**Unidad:** Gerencia General

**Persona de contacto:** Rubén Retamales

**Teléfono:** +56 9 62462382

**E-mail:** rubenretamales@erres.cl

## III. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

### ¿Qué resuelve?

Varios eventos demostraron una insuficiente vinculación de la administración de la empresa con sus trabajadores, lo que se traducía en algunos problemas de desempeño con impacto en el negocio, respuesta reactiva de la empresa a diversos problemas que afectan a las personas en distintas esferas de su vida, y baja participación de trabajadores en actividades de seguridad que la empresa considera cruciales.

En conjunto, estos riesgos mostraban la necesidad de dar una respuesta estructurada y que implicaría delegar la representación de la empresa en una persona distinta del Gerente General para sostener modalidades de Diálogo Social pertinentes para la empresa.

### ¿Qué se hizo?

La acción de ERRES se orientó a acercar las prioridades de la administración de la empresa y de sus trabajadores a partir de la participación y vinculación auténtica.

Para ello se recurrió a la profesionalización de la tarea de RR.HH., contratando a una profesional calificada en el área y con capacidad para relacionarse eficazmente con los trabajadores, estructurando su desempeño alrededor de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y estableciendo compromisos de gestión.

Esto repercute en una mejor comunicación de la alta gerencia con los trabajadores y sus representantes, cumpliendo los compromisos suscritos con la contraparte sindical.

### ¿Qué resultados arrojó?

En 2015 se instaló un área de RR.HH. que actualmente tiene la capacidad de procesar necesidades de los trabajadores recurriendo a competencias específicas (relaciones laborales, atención a los empleados, remuneraciones) y una planificación de su trabajo.

Con el compromiso del gerente general como respaldo, ha aumentado su influencia y cobertura en los temas relacionados con las personas que impactan tanto en la competitividad de la empresa como en el bienestar de todos los trabajadores, mejorando la relación con el personal.