

100
ANNIVERSARY



MODALIDAD
INICIATIVAS TEMÁTICAS

EJE:
SOCIEDAD

CATEGORÍA:
COLABORADORES INTERNOS

Sodimac

20° ANIVERSARIO



Colaboradores Internos

En Sodimac operamos en el sector del *retail*, negocio en donde alcanzamos una posición de liderazgo en el mercado de tiendas para el mejoramiento del hogar. Nuestra actividad se focaliza en desarrollar y proveer soluciones a los proyectos de construcción de nuestros clientes, además de satisfacer las necesidades de mejoramiento y decoración de hogares. Para desarrollar nuestro negocio, hemos implementado una estrategia de segmentación de mercado basada en diferentes tipos de formato de ventas y servicios complementarios ofrecidos a los clientes. Estos son: Sodimac Homecenter, Sodimac Constructor y Sodimac Empresas.

Somos parte del grupo Falabella S.A. cuya inspiración es el servicio. Estamos orgullosos de ser una organización diversa, de vocación global donde nuestras diferencias y múltiples estilos culturales se constituyen en un verdadero aporte para alcanzar nuestro propósito: **Juntos construimos sueños y proyectos de hogar.**

Nuestros colaboradores: Trabajamos por ofrecer un espacio de desarrollo laboral, relaciones transparentes con los trabajadores y el respeto a la libertad sindical, fomentamos el diálogo como mecanismo esencial de relacionamiento; participación y estilos de liderazgo modernos, con énfasis en el desarrollo y aprendizaje constante; calidad de vida y bienestar integral; el cuidado y la salud de nuestros trabajadores; el respeto a la dignidad de las personas, la diversidad y fomentar un sano orgullo de pertenecer a nuestra compañía. Nuestra dotación directa asciende a 1.503 colaboradores.

Estamos convencidos de que la actitud, la integridad y valores de nuestra gente hacen la diferencia en nuestra compañía y constituyen nuestra “marca diferenciadora”.

Estrategia de Crecimiento Responsable: Durante el año 2016, terminamos el proceso de planificación estratégica para el periodo 2016-2021, bajo los mismos tres pilares corporativos que conforman nuestra estrategia de desarrollo: ***Crecimiento:** Lograr los resultados de venta, participación y posicionamiento en los mercados actuales y futuros, ***Rentabilidad:** Alcanzar la rentabilidad proyectada para cada formato, y ***Sostenibilidad:** Alcanzar un desarrollo equilibrado económico, social y ambiental en nuestra operación, mediante el compromiso de todos los miembros de la organización.

La estrategia 2016-2021, se enmarca en la **Política de Sostenibilidad** y busca avanzar en los compromisos asumidos con objetivos, metas, proyectos estratégicos e indicadores para medir los avances. **Los objetivos estratégicos tienen seis áreas de foco:** Mercado y clientes, Productividad y eficiencia, Relación con clientes, Desarrollo de negocios e innovación, Gestión de las relaciones y Nuestras personas e infraestructuras.

Considerando que la sostenibilidad es un pilar fundamental, es importante que la gestión sea transversal a toda la organización. Es por eso que desde el año 2016, el **Comité de Sostenibilidad**, presidido por el Gerente General y conformado por el equipo de Dirección de Sodimac Argentina, ha liderado la gestión de la sostenibilidad en la empresa.

Durante 2017, el Comité se reunió 4 veces y los principales temas abordados fueron la integración de la sostenibilidad en todas las áreas, profundizando los programas estratégicos y la sostenibilidad en la cadena de valor (*Sedex*).



La Estrategia de Crecimiento Responsable requiere adaptar y homologar nuestros procesos a nivel regional. Para facilitar y mejorar la gestión, hemos introducido tableros de comando de indicadores, alineados a la estructura y los nuevos desafíos del negocio. Esta **herramienta de evaluación, el “multiplicador”**, permite calcular la compensación variable o bonos, y se caracteriza por utilizar un sub-set de indicadores entre ellos, se considera la evaluación de nuestros colaboradores, a través del GPTW y, la capacitación y desarrollo de los colaboradores, través del “Índex de Sostenibilidad”.

Esta herramienta, evalúa sin subjetividad, de manera simple y transparente y tiene como objetivo, alinear la evaluación de *performance* individual con los resultados de la compañía, fomentando el trabajo en equipo, la colaboración y buscando evitar el trabajo en “silos”.

- Describa los mecanismos de promoción de un buen clima de trabajo y calidad de vida para sus colaboradores.

LA CASA DONDE CRECEN TUS SUEÑOS: Este es el nombre que recibe el programa de transformación cultural que estamos trabajando, el cual plantea el desarrollo de actividades, mesas de trabajo e iniciativas que, englobadas en el marco de nuestros valores, apuntan a que los colaboradores se desarrollen, crezcan y disfruten de su trabajo en Sodimac, sintiéndose cada vez más plenos en su lugar de trabajo. Es un proyecto pensado para desarrollarse durante dos años.

Este Programa permite reforzar nuestro propósito como Compañía, resaltando la importancia del trabajo en equipo, la capacidad de construir, de concretar nuestros sueños y proyectos.

Nuestros Valores guían el comportamiento de todos los que hacemos Sodimac, y encuentran su base en una actitud simple y profunda: **REIR**
(Respeto+Excelencia+Integridad+Responsabilidad).

Nos interesa saber cuál es la opinión de nuestra gente y contar con un diagnóstico de la efectividad de nuestras prácticas y cómo éstas son percibidas por nuestros colaboradores. Anualmente, realizamos la **encuesta de clima laboral Great Place to Work** que nos permite evaluar los distintos aspectos del clima organizacional, desarrollando mejoras y detectando fortalezas en la gestión. A través de esta encuesta generamos espacios de: Análisis y comunicación de resultados, Planes de Acción y Comité de clima Laboral. El compromiso que hemos asumido se refleja en los resultados obtenidos en los últimos 5 años.

Año	2013	2014	2015	2016	2017
Puesto	4	5	3	5	6

Contamos con un **Sistema de Reconocimiento Interno** que implica diferentes premios al mérito. Reconocer, agradecer y felicitar a nuestros colaboradores por el trabajo bien logrado, por el esfuerzo y por los objetivos alcanzados es una práctica diaria de nuestros jefes, gerentes y entre pares cuando han realizado un buen trabajo. Estos son:

Premios Programa Promotor: Mensualmente premiamos a las tiendas que hayan alcanzado o superado el objetivo mensual de NPS, mediante sorteos de los cuales participan todos los colaboradores de la tienda.

Colaborador del Año: Durante el mes de diciembre, todos los colaboradores de Tienda y Oficina votan para elegir al mejor colaborador y al mejor jefe del año.



El objetivo es que la elección tome como referencia quienes representan los valores de la Compañía.

Premio a la Trayectoria: En Sodimac premiamos la antigüedad y reconocemos el compromiso de quienes cumplen 5, 10, 15 y 20 años junto a nosotros, recibiendo diferentes obsequios como agasajo de su aniversario, junto con un diploma.

Desafiarte: Consiste en un programa de reconocimiento en el cual todos los integrantes del área de Gestión Humana tienen la posibilidad de destacar a sus compañeros y de ser reconocidos. Este programa permite reconocer a un compañero de Oficina de Apoyo como de alguna Tienda.

Graduaciones: Destacamos el esfuerzo a nuestros profesionales recientemente graduados.

Aniversarios de Apertura de Tiendas: Cada aniversario de nuestras Tiendas es un momento para agradecer, festejar y compartir.

Agradecimiento por Gestiones Especiales: Agradecemos la colaboración de nuestra gente cuando se generan proyectos y tareas compartidas que requieren del trabajo integrado entre distintas áreas.

Cambio de Tiendas: Agradecimiento homenaje a los colaboradores que cambian de Tiendas.

Agradecimiento de despedida: Agradecimiento a aquellos colaboradores que por motivos de jubilación o desarrollo personal deciden emprender nuevos desafíos.

En este punto, cabe destacar que todos los salarios en Sodimac se encuentran por encima del SMVM. El salario básico inicial supera en un **223% el SMVM** en Argentina.

Nuestra **Política de Comunicación de Puertas Abiertas** tiene como objetivo mantener informado a nuestros equipos, conservando la cercanía con nuestros colaboradores. La comunicación es clave para desarrollar un sentido de equipo. Buscamos comunicar individual o grupalmente los cambios, los logros, los resultados, los objetivos y las nuevas acciones de la compañía.

Estar conectados es importante para estar unidos como un gran equipo, potenciando la información importante y logrando sinergia entre los diferentes sectores y tiendas.

Nuestros colaboradores son nuestra principal ventaja competitiva por eso nos interesa saber que quiere, siente y piensa nuestra gente: cercanía y estar disponibles 100% para nuestros colaboradores son los conceptos claves en nuestro estilo de comunicación.

Contamos con diversos **canales de comunicación y diálogo** con nuestros colaboradores:

Canales de comunicación con Colaboradores: Canal de Televisión Digital vía Intranet, Cartelera, Buzón de Sugerencias, Inducciones y Jornadas de Capacitaciones, Cursos Desarrollo de Líderes de Tienda, Desarrollo de Líderes de Caja y Desarrollo de Líderes Gerenciales, Sistema de Contacto de RR.HH., Reporte de Sostenibilidad, RESGUARDA.

Canales de diálogo con Colaboradores: Diálogo Sindical, Diálogos Comités Paritarios, Reuniones de Confianza, Reuniones de Inducción y Seguimiento, Política de Puertas Abiertas, Reuniones Bimestrales, Reuniones Matinales, Reuniones Semanales de Jefaturas, Desayunos de los Mejores del Trimestre con Gerentes, Evaluación de Desempeño, Encuesta de satisfacción GPTW.

La iniciativa de reclutamiento denominada **“Referido Responsable”** implica que todos los colaboradores pueden presentar a Gestión Humana aquellas personas que consideren que cuentan con el perfil requerido por nuestra compañía. Por cada incorporación a

nuestra organización que se concreta de un referido, el empleado recibe un beneficio económico.

Este es un excelente canal de reclutamiento porque significa una fuente invaluable de atracción de talentos con valores similares a los que tenemos como empresa. Además, es muy valorable por nuestros colaboradores: porque le dan importancia al hecho de poder trabajar con personas conocidas, lo que genera lazos de confianza y de compromiso.

- Indique las políticas de respeto a la diversidad de género, orientación sexual, discapacidad, religión, origen étnico e inclusión de grupos vulnerables.

Nuestro **valor corporativo de “Respeto”** implica respeto por la diversidad y el trabajo en equipo y, en nuestra **Política de Sostenibilidad Corporativa**, se establece explícitamente el respeto a la dignidad de las personas y la diversidad. Nos caracterizamos por ser una empresa en donde se valoran y respetan los derechos laborales, la diversidad y el pluralismo, fomentando las buenas prácticas laborales. Formamos equipos heterogéneos en lo que respecta a edades, sexo y experiencia; pero homogéneos respecto de los valores comunes poniendo foco en los valores de las personas desde el mismo proceso de selección.

Difundimos los **valores de la compañía con claridad, transparencia y accesibilidad** desde la convocatoria; por eso, al comunicar nuestras condiciones de contratación a nuestros candidatos somos muy claros en las condiciones horarias rotativas de nuestras Tiendas.

La integración, el trabajo en equipo y nuestra **Política de inclusión** son claves al reclutar y seleccionar candidatos:

Grupo vulnerables: **Discapacitados**

Programa de Empleo con Apoyo Sodimac-Discar: Discar sostiene su tarea a partir de un equipo interdisciplinario de profesionales y artistas, con la colaboración de estudiantes y voluntarios, que trabajan en post de la igualdad de oportunidades y la dignidad de la persona con discapacidad intelectual, favoreciendo el desarrollo de sus capacidades, así como su inclusión social y laboral. Para el referido programa de inclusión, se relevaron las instalaciones y los puestos por desarrollar, se organizaron charlas introductorias en cada uno de los equipos, en los cuales se integraría al colaborador y se capacita a toda la tienda, con información previa de las personas, para que el equipo les dé la bienvenida.

Programa Primer Paso: Desde 2013, la Tienda de Córdoba se unió al Programa Primer Paso, desarrollado por el gobierno provincial, que tiene como objetivo lograr que jóvenes sin empleo ni experiencia laboral puedan acceder a su primera oportunidad laboral. Está destinado a jóvenes de ambos sexos de 16 a 25 años inclusive, discapacitados y trasplantados de hasta 49 años, que se encuentren desocupados y registren domicilio en la provincia de Córdoba. Estos colaboradores trabajan 20 horas semanales y la Tienda asume los costos de capacitación y uniforme. En el 2017 ingresaron 13 colaboradores.

Grupo vulnerables: **Jóvenes y Jóvenes Ni-Ni**

Atendemos la problemática de la inserción laboral de los jóvenes de bajos recursos económicos para facilitar su inserción a través de un sistema de formación y empleo con:

Fundación FORGE: Trabaja en la formación y preparación de jóvenes de la escuela secundaria para el mundo laboral. Con programas de dos años, se trabaja en el desarrollo de las aptitudes necesarias a la hora de ingresar al ámbito laboral. A estos jóvenes no



solamente les damos la posibilidad de realizar pasantías mientras cursan sus estudios, sino que suelen comenzar su vida laboral con nosotros, resultando ser Sodimac su primer empleo formal.

Fundación RECIDUCA: Ofrece espacios para asegurar la educación, la formación laboral y el cuidado del medio ambiente entre los jóvenes. Cuenta con una base de datos de jóvenes certificados en competencias laborales que participan del programa de formación durante dos años.

Primer Programa de Jóvenes Profesionales y Pasantías: En 2017 lanzamos el Primer Programa de Jóvenes profesionales y Pasantías como en Argentina. Permittiéndonos salir al mercado con una sólida imagen de marca que capte jóvenes estudiantes y recién recibidos con potencial de crecimiento, ganas de aportar nuevas miradas, aprender y desarrollarse en nuestros negocios. La incorporación de jóvenes profesionales y pasantes se encuentra enmarcada en un programa de entrenamiento para que las personas conozcan algunas áreas de la compañía con mayor profundidad, para lo cual es vital que los líderes de la organización estén comprometidos y acompañen el desarrollo de cada uno. El programa fue un éxito en el mercado ya que ingresaron 5 jóvenes profesionales y 3 pasantes a la unidad de negocio Sodimac, de un total de más de 2.000 postulados.

Grupo vulnerables: Desempleados

Desarrollamos procesos masivos de reclutamiento en cada apertura de tienda, haciendo foco en la empleabilidad local. Ejemplo concreto de ello, es el caso de Córdoba, La Plata y Uruguay. En las aperturas de tiendas se priorizó siempre, la contratación local tanto de colaboradores como de proveedores.

Grupo vulnerables: Mujeres

Licencias especiales: 1 día trámite prenatal, 8 días para los padres por nacimiento, 2 meses de licencia sin goce de sueldo por estudio en el exterior, Licencia extra por estudio, Maternidad flexible, Tiempo libre futura mamá para colaboradores fuera de convenio, Licencia por maternidad – adopción, Horario flexible, Días adicionales de vacaciones, Beneficio casamiento.

Servicios de Apoyo: Hemos desarrollado también, Charlas de Lactancia, Crianza y Desarrollo del recién nacido en alianza con FUNDALAM (Fundación Lactancia y Maternidad). Llegando a más de 50 charlas en todo Sodimac, que representó más de 500 colaboradores, tanto hombres como mujeres; también hemos puesto a disposición una puericultora para responder y asesorar en dudas y preguntas e incorporamos a la entrega del ajuar, la posibilidad de acceder a una puericultora para que acompañe a la mamá y su bebe el primer mes fomentando la lactancia materna.

En materia de **equidad de género**, el 41 % de nuestra dotación son mujeres, siendo 25% la cantidad de mujeres en el equipo de dirección.

Parte de este compromiso, se evidencia a partir del compromiso explícito que hemos asumido con la firma de los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres** con el objetivo de continuar trabajando en “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

Destacamos que en 2017, iniciamos un proceso de medición y monitoreo en materia de Derechos Humanos, realizado una primera auto-medición, utilizando como referencia la herramienta de **evaluación de cumplimiento el Human Right Compliance Assessment (HRCA) del Instituto Danes de Derechos Humanos.**

- Detalle las políticas y procesos para promover el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores incluyendo la importancia de los temas sociales y ambientales y cómo repercuten en la retención de talentos.

En el proceso de selección, priorizamos la actitud de los potenciales candidatos, ponemos foco en los **valores de las personas**, entendiendo que el resto de los conocimientos pueden ser adquiridos a través de la experiencia y el acompañamiento de los líderes. Entre las **competencias más valoradas**, destacamos: Orientación al cliente, Comunicación, Relaciones interpersonales, Compromiso, Proactividad y Entusiasmo. Procuramos consolidar un equipo lo suficientemente homogéneo con **personas que**: Prioricen su desarrollo, Tengan iniciativa, Espíritu emprendedor, Buen humor y Compromiso.

La base de nuestra **Estrategia de Gestión Humana** se funda en las siguientes herramientas:

1) **Modelo de Gestión de Competencias**: Trabajamos con dos modelos de competencias, según posición, identificamos, evaluamos y desarrollamos diferentes comportamientos en nuestros puestos claves, líderes y colaboradores;

2) **Evaluación de Desempeño**: Principal herramienta para identificar y gestionar el crecimiento de cada colaborador (100% de los colaboradores reciben evaluaciones). Contamos con dos procesos evaluativos, según el cargo que ocupa el evaluado: Evaluación de Desempeño 360° Puestos Claves / Desarrollo Ejecutivo y Evaluación de Desempeño Tradicional Líderes / Colaboradores.

3) Se ejecutan **múltiples programas de capacitación**: capacitaciones de productos internas o externas (junto a los proveedores), de procedimientos (Productos a pedido, instalaciones, despacho a domicilio, productividad, precios, atención al cliente, inventarios, compras, caminatas comerciales), de habilidades (Formación de formadores, comunicación, liderazgo, venta e idiomas), Entrenamiento en el trabajo, Desarrollo de líderes (Básico y avanzado), Desarrollo Ejecutivo - Programa Regional de Liderazgo, Programa Ejecutivo en *Retail Management*, Jornadas En-Tienda el Negocio, Ferias de productos, Jornadas de integración, Cursos específicos por área.

Destacamos por su nivel de excelencia, entre las temáticas de formación, las orientadas a fortalecer las habilidades de liderazgo y de la excelencia en el servicio al cliente.

Durante el 2017 ejecutamos múltiples programas de capacitación con una importante inversión, abarcando una amplia diversidad de temáticas. Finalizamos el año con **68.656 horas de capacitación** en Sodimac Argentina.

4) Nuestra **Política de Movilidad Interna Corporativa** privilegia el talento interno en concursos para ocupar posiciones clave y tiene el objetivo de homologar bajo una misma política todos los cambios de posición que pueden realizar los colaboradores, incluyendo movimientos horizontales o verticales dentro de las compañías logrando equidad entre los procesos de las diferentes unidades de negocios. Los movimientos que se detallan en la misma son: **Concursos internos** (por búsquedas internas comunes y por las posiciones abarcadas en el Programa de Desarrollo Ejecutivo), **Plan de carrera** (Programa de desarrollo para los colaboradores de tiendas), **Proceso de selección de gerente de tiendas** (Programa de desarrollo para los subgerentes), **Promociones directas** (Ascensos) y **Traspasos** (Movimiento lateral de posiciones entre áreas).