# FINALISTAS 2017

# LIDERAZGO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*Entre las empresas finalistas el*
**ÍNDICE DE LIDERAZGO**
PROMEDIO ES DE
**4,1 PUNTOS**
*(desde 1: estilo autoritario y vertical, hasta 5: estilo empoderador y horizontal)*

*Durante los últimos tres años, las empresas finalistas dedicaron en promedio*
**37,8 HORAS**
DE CAPACITACIÓN
*en liderazgo para ejecutivos, mandos medios y supervisores*

*Entre los años 2014 y 2016,*
**EN PROMEDIO EL 81%**
DE LOS NUEVOS INTEGRANTES
*de las empresas finalistas pasaron por un proceso formal de inducción*

*Durante los últimos tres años,*
**EN PROMEDIO EL 86%**
DE LOS CARGOS EXISTENTES
*de las empresas finalistas tienen sus descripciones de funciones actualizadas por sobre la formalidad que exige la ley*

*El nivel de satisfacción en la*
**DIMENSIÓN DE LIDERAZGO**
*(o equivalente) en la encuesta*
DE CLIMA 2014-2016, *fue*
**EN PROMEDIO EL 76%**

*Cifras promedio para los finalistas 2017*
*Fundación Carlos Vial Espantoso 2017*

# FINALISTAS 2017

# EVALUACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

*En promedio durante los últimos tres años,*

**EL 81% DE LOS TRABAJADORES**

*de las empresas finalistas pasaron por un*

PROCESO DE EVALUACIÓN DE

**COMPETENCIAS**

*y el 73% del personal fue*

**RETROALIMENTADO**

---

**EL 60% DE LOS TRABAJADORES**

*de las empresas finalistas fueron*

EVALUADOS POR METAS Y

**EL 53% DEL PERSONAL FUE RETROALIMENTADO,**

*durante los últimos tres años*

---

*En una escala de 1 a 5, entre las empresas finalistas el índice de justicia en el*

**PROCESO DE DEFINICIÓN Y EVALUACIÓN DE METAS**

**PROMEDIO ES DE 4,2**

*Por otra parte, el índice de justicia del*

**DESARROLLO PROFESIONAL**

*y las oportunidades de crecimiento en la*

**EMPRESA, ES DE 3,6**

---

*Cifras promedio para los finalistas 2017*
*Fundación Carlos Vial Espantoso 2017*

# FINALISTAS 2017

# CAPACITACIÓN

*Entre los años 2014 y 2016, las empresas finalistas invirtieron en promedio*

**$513.345 EN CAPACITACIÓN**

AL AÑO POR TRABAJADOR.

*El 71% del gasto total en capacitación corresponde a inversión propia y el 29% a utilización de la Franquicia SENCE*

*Durante los últimos tres años,* LAS EMPRESAS FINALISTAS

**FINANCIARON 63,1 HORAS**

DE CAPACITACIÓN

**POR TRABAJADOR AL AÑO**

*De las empresas finalistas,*

**EL 87% DE LOS TRABAJADORES**

*a nivel gerencial y ejecutivo,*

**FUE CAPACITADO**

DURANTE EL AÑO 2016.

**EL 83% DE LOS TRABAJADORES**

*de nivel operativo/administrativo, supervisores y profesionales/técnicos,*

**FUE CAPACITADO**

DURANTE EL AÑO 2016

*Cifras promedio para los finalistas 2017*

*Fundación Carlos Vial Espantoso 2017*

# FINALISTAS 2017

# RELACIÓN CON **TRABAJADORES**

## EL 62% DE LOS TRABAJADORES
*de las empresas finalistas*
PERTENECE A UN **SINDICATO**

## 75% DE LAS EMPRESAS
*tiene una relación de colaboración*
**CON SUS SINDICATOS:**
*(basada en el diálogo y participación activa)*
Y TRABAJAN EN BASE A UNA
**AGENDA MULTIDIMENSIONAL**
*(buscan mejorar condiciones en variados aspectos)*

AL AÑO, EN PROMEDIO
## UN 30% DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS, PARTICIPÓ EN COMITÉS
*o proyectos que abarcan a más de un área de la empresa*

## 27% DE LOS TRABAJADORES
*participó en alguna iniciativa o equipo especial asociado específicamente a*
GENERAR ALGUNA **INNOVACIÓN**
*o mejora continua, durante el año 2016*

*Cifras promedio para los finalistas 2017*
*Fundación Carlos Vial Espantoso 2017*

# FINALISTAS 2017

# PERMANENCIA, AUSENTISMO Y SEGURIDAD

*Entre las empresas finalistas*

**HAY UN 3%**

DE ROTACIÓN

**NO DESEADA**

*(personas que dejan la compañía por su propia voluntad)*

*Así mismo, presentaron un*

**AUSENTISMO LABORAL**

*(días por trabajador al año)*

**DE 11,7 DÍAS**

*bajo el promedio nacional de 16,8 días*

*En las empresas finalistas*

**LA TASA DE**

ACCIDENTABILIDAD

*(número de accidentes cada 100 trabajadores)*

**ES UN 2,5%**

**MENOR A LA INDUSTRIA**

*Así mismo, en promedio*

**LA TASA DE SINIESTRALIDAD**

*(número de días perdidos cada 100 trabajadores)*

**ES UN 59,9%**

**MENOR A LA INDUSTRIA**

*Durante los últimos tres años, las empresas*

**INVIRTIERON 7,6 HORAS**

DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD

**POR TRABAJADOR**

*Cifras promedio para los finalistas 2017*

*Fundación Carlos Vial Espantoso 2017*

# FINALISTAS 2017

# REMUNERACIONES

ANUALMENTE, LA
**REMUNERACIÓN**
*promedio del personal operativo de*
LAS EMPRESAS FINALISTAS ES
**4,5 VECES EL SUELDO MÍNIMO**

*Entre los años 2014 y 2016, un*
**91% DE LOS TRABAJADORES**
*de las empresas finalistas ha*
RECIBIDO ALGÚN TIPO DE
**INCENTIVO**
*variable, el cual equivale a*
**1,9 SUELDOS ANUALES**

*Las empresas finalistas reparten un*
**4,5% DE SUS**
UTILIDADES ANUALMENTE

*Cifras promedio para los finalistas 2017*
*Fundación Carlos Vial Espantoso 2017*

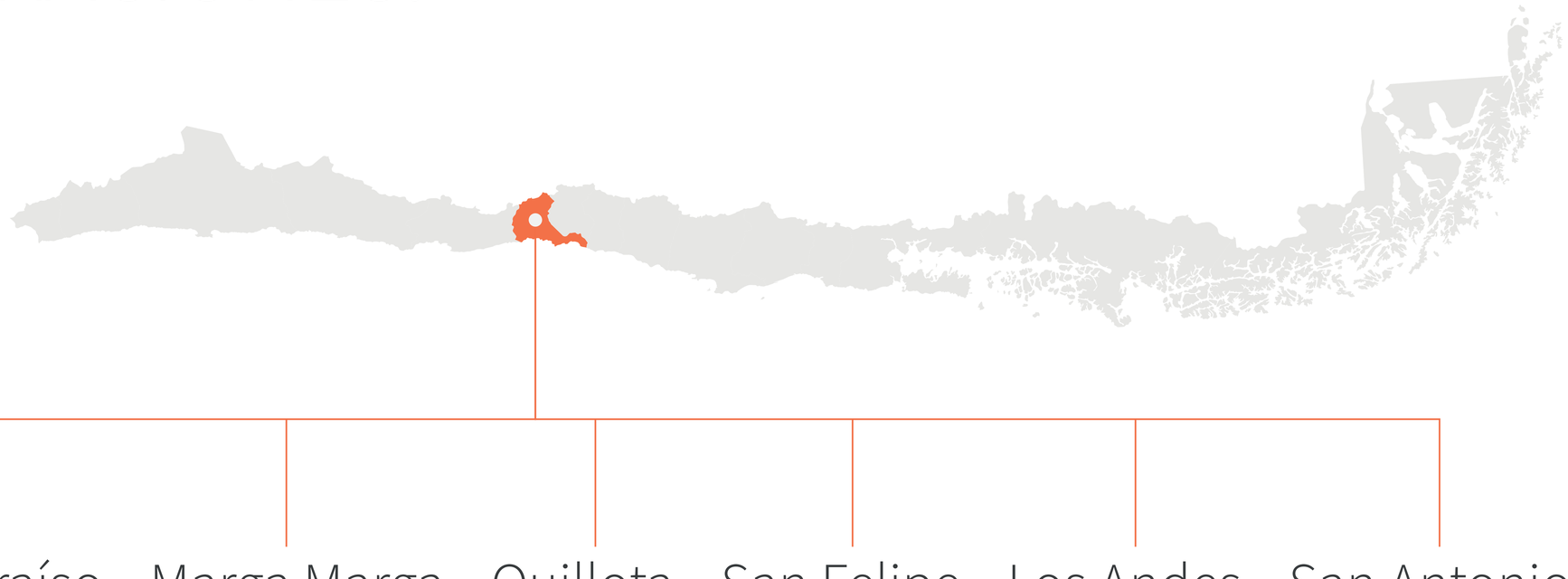
CHILQUINTA
energía

# Integración permanente de empresas contratistas y sus trabajadores en seguridad y tecnología

- ✓ Integración permanente de empresas contratistas y sus trabajadores. Estándares y metas de seguridad son equivalentes para todos.
- ✓ **61%** de los trabajadores de la empresa son contratistas.
- ✓ Han implementado buenas prácticas logrando disminuir accidentes. **1,2** es la tasa de accidentes por cada **100** trabajadores contratistas al **2016.**
- ✓ Campañas masivas de prevención junto a los comités paritarios
- ✓ Altos niveles de capacitación técnica y certificación de competencias, liderazgo y coaching a sus áreas de servicio.
- ✓ **Centro de Competencias Técnicas aplicadas (CCTA)** con instructores permanentes, laboratorio de pruebas eléctricas y patio de entrenamiento.
- ✓ Reducción de la jornada laboral a **42** horas semanales.
- ✓ Beneficios como **Post Natal Flexible, Fomento de Vacaciones,** Tarifa Eléctrica especial para consumo residencial e incentivos al ahorro.

FUNDACION
CARLOS VIAL ESPANTOSO

# OPERACIONES:




PERSONAL
**PROPIO:**

**579**

PERSONAL
**CONTRATISTA:**

**893**

**47** NÚMERO DE EMPRESAS
Contratistas y Subcontratistas

**72%**
PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN

**3**
SINDICATOS

TASA ACCIDENTABILIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**0,2** TRABAJADORES PROPIOS

**2,9** EN LA INDUSTRIA

TASA DE SINIESTRALIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**0,5** DÍAS PERDIDOS

**69,1** EN LA INDUSTRIA

**85%**
SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL

**12 AÑOS**
ANTIGUEDAD PROMEDIO EMPLEADOS

**44 HRS**
CAPACITACIÓN ANUAL POR TRABAJADOR

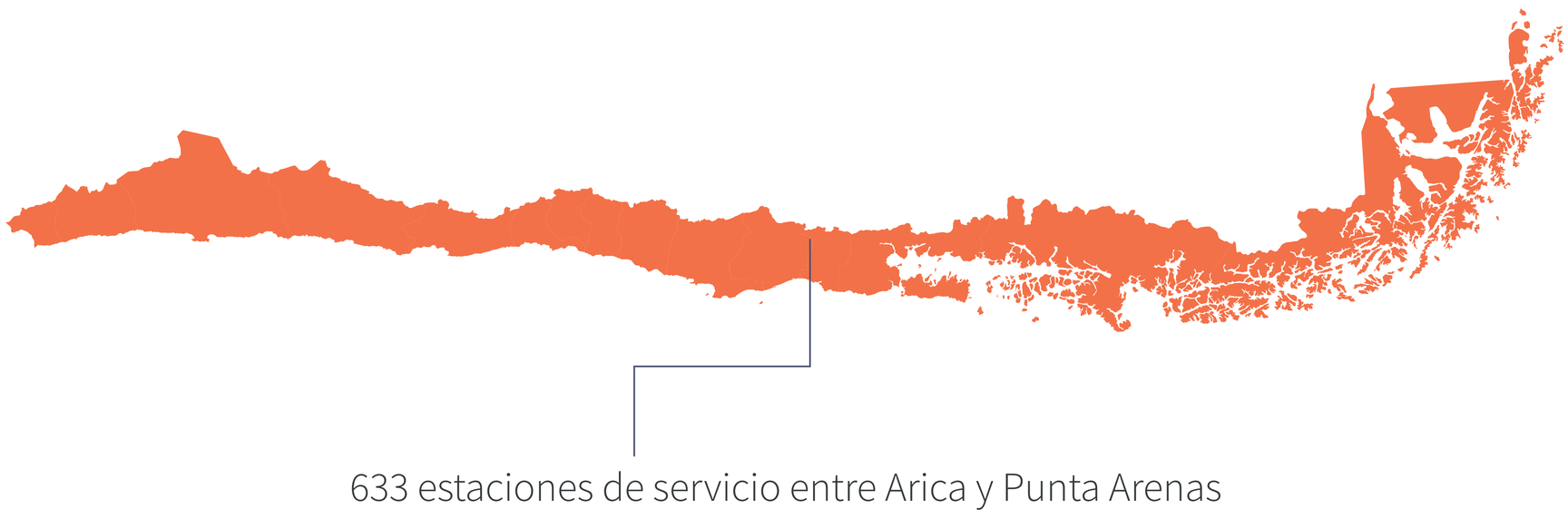
CHILQUINTA energía

INDUSTRIA
ENERGÍA

# Desarrollo personal y profesional de los trabajadores

- ✓ Oportunidades de **crecimiento y desarrollo** para todos los trabajadores.
- ✓ Alta promoción interna del personal, que considera desempeño y desarrollo de competencias.
- ✓ **98** ascensos durante el año **2016.**
- ✓ **“Programa Crecer”,** para evaluar competencias de todos los trabajadores. **98%** del personal fue evaluado con esta herramienta.
- ✓ **32.260** horas totales de capacitación al 2016.
- ✓ Buen clima laboral, estabilidad y relaciones laborales fueron los aspectos más valorados.
- ✓ **90% y 89%** de evaluación positiva en estabilidad laboral y relaciones interpersonales.
- ✓ Reparto de utilidades **2 veces al año** a todos los trabajadores.
- ✓ Estándares altos de seguridad en trabajo de plantas.
- ✓ Nuevos turnos en planta **5x3** para mejorar calidad de vida de los trabajadores.
- ✓ **Integración** de contratistas.
- ✓ Encuentro anual de **Directivas Sindicales** con Gerentes Generales para entregar información.

# OPERACIONES:



633 estaciones de servicio entre Arica y Punta Arenas
y 18 plantas de almacenamiento de combustible

PERSONAL
**PROPIO:**

924

PERSONAL
**CONTRATISTA:**

4.621

**86** NÚMERO DE EMPRESAS
Contratistas y Subcontratistas

**52%**
PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN

**3**
SINDICATOS

## TASA ACCIDENTABILIDAD
(por cada 100 trabajadores)

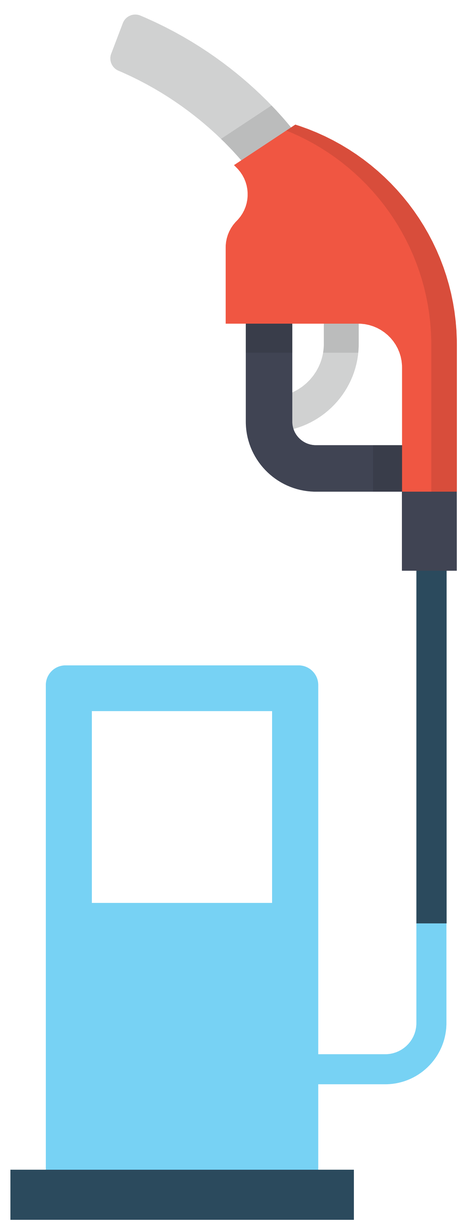
**0,7** TRABAJADORES PROPIOS

**2,9** EN LA INDUSTRIA

## TASA DE SINIESTRALIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**12,4** DÍAS PERDIDOS

**69,1** EN LA INDUSTRIA



**69%**
SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL

**11 AÑOS**
ANTIGUEDAD PROMEDIO EMPLEADOS

**39,5 HRS**
CAPACITACIÓN ANUAL POR TRABAJADOR

COPEC

INDUSTRIA
ENERGÍA

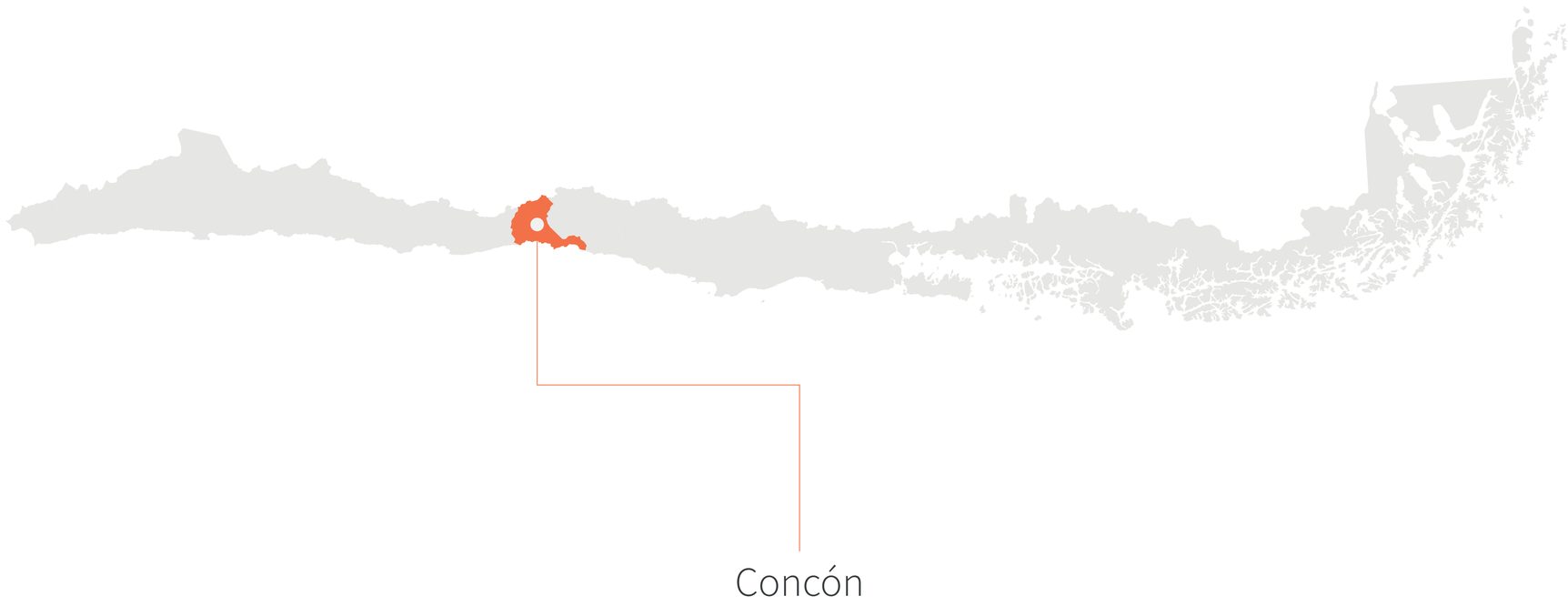
Grupo de Empresas

**REFINERÍA ACONCAGUA**

# Modelo colaborativo de gestión de las relaciones laborales

- Empresa pública con alta **tradición sindicalista.** Tasa de sindicalización de un **96%**
- Dirigentes sindicales de dedicación completa y con labores sindicales extra empresa.
- Agenda de trabajo **permanente y colaborativa** entre la administración y sindicatos. Se reúnen semanalmente con la administración.
- Trabajadores son **partícipes de la gestión de la empresa.** Se organizan en mesas de diálogo o trabajo, para ver temas estratégicos como equidad de género, inclusión, capacitación y seguridad, medicina preventiva, beneficios y calidad de vida.
- **14** años de antigüedad promedio de trabajadores propios.
- **Alta integración** de los trabajadores contratistas. Se reducen brechas con los trabajadores propios en rentas, capacitación, clima laboral.
- Programa de Desarrollo de contratistas para certificar sus competencias. **300** trabajadores contratistas han certificado competencias.
- **Cultura de Seguridad,** para trabajadores propios y contratistas, con foco en factores emocionales.
- Privilegio en la **estabilidad de equipos,** el desarrollo de los trabajadores, planes de carrera y retención de cargos críticos.

# OPERACIONES:




PERSONAL **PROPIO:** 811

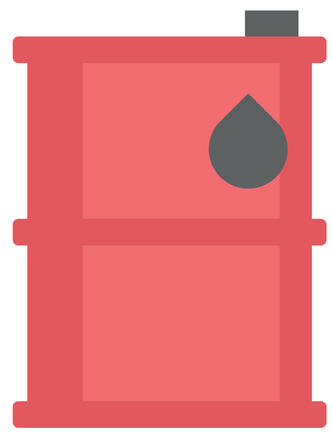
PERSONAL **CONTRATISTA:** 2.646

**138** NÚMERO DE EMPRESAS
Contratistas y Subcontratistas

**96%** PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN

**3** SINDICATOS

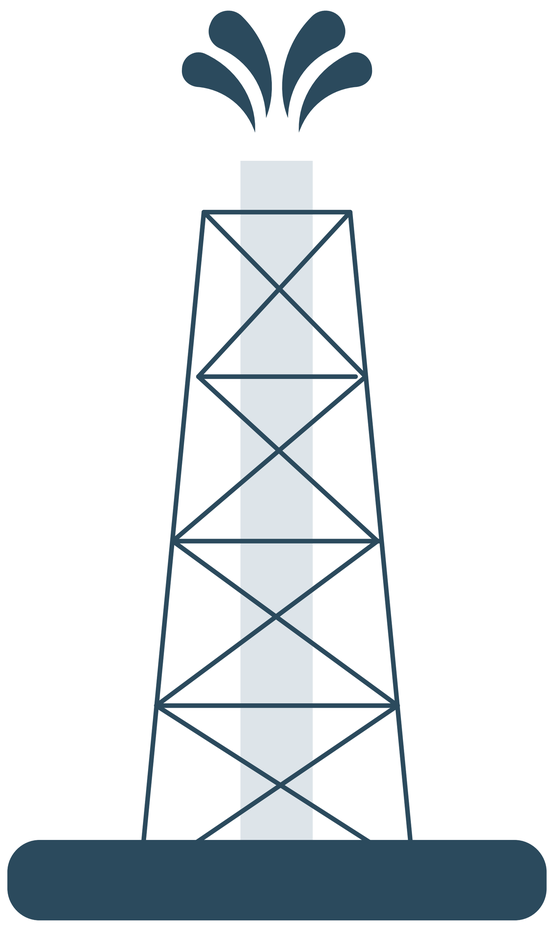
## TASA ACCIDENTABILIDAD
(por cada 100 trabajadores)



**0,6** TRABAJADORES PROPIOS

**2,9** EN LA INDUSTRIA

## TASA DE SINIESTRALIDAD
(por cada 100 trabajadores)



**12,1** DÍAS PERDIDOS

**69,1** EN LA INDUSTRIA

**58%** SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL

**14 AÑOS** ANTIGUEDAD PROMEDIO EMPLEADOS

**160,6 HRS** CAPACITACIÓN ANUAL POR TRABAJADOR

ENAP Grupo de Empresas

INDUSTRIA
ENERGÍA

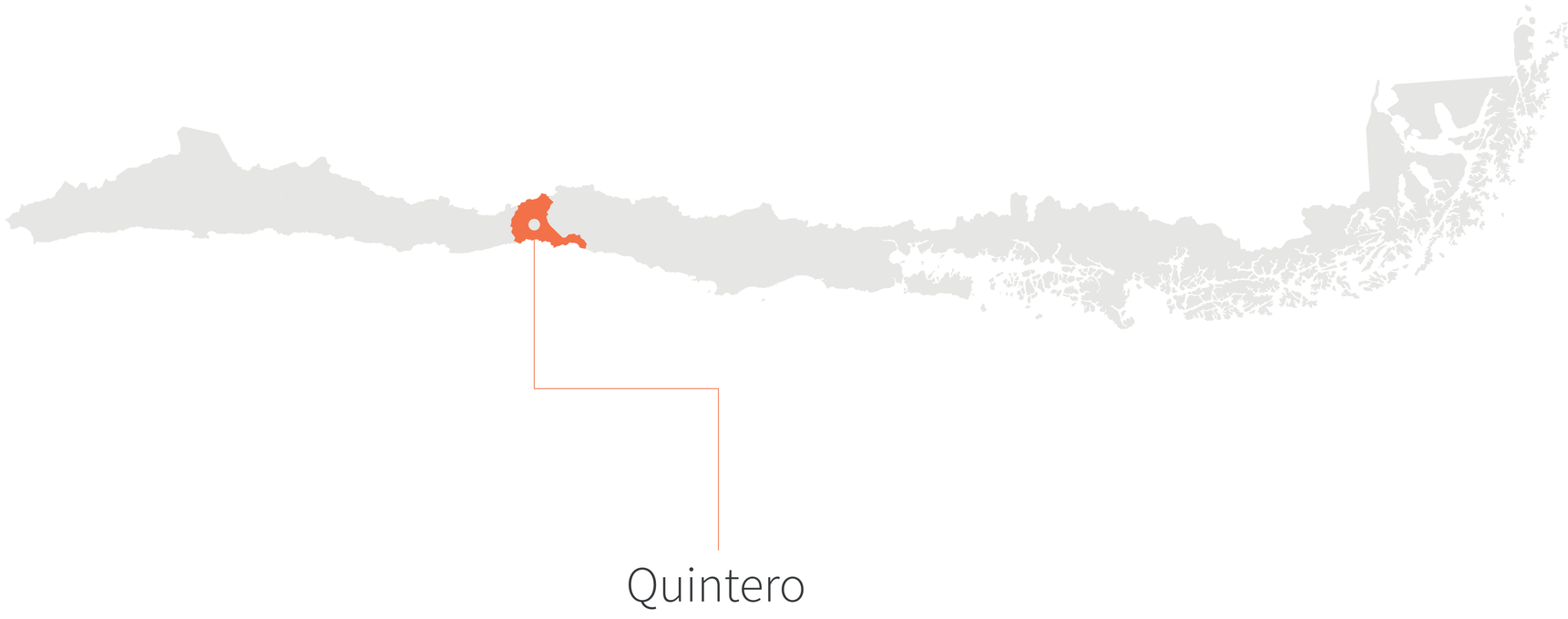
GNL Quintero

# Compromiso de la organización con la Comunidad de Quintero

- Desde su instalación en la zona el **2009**, mantiene un compromiso con la comunidad de Quintero y la Sostenibilidad del Sector.
- **“Plan Quintero Vive”,** para mejorar las caletas locales e impulsar el desarrollo urbano de la ciudad. Participan trabajadores, familias, contratistas y empresas de la zona.
- **“Programa de Seguridad Preventiva”,** abierto a la comunidad y realizado junto al cuerpo de bomberos de Quintero.
- **0%** tasa de accidentes propios y contratistas durante **2016.**
- Construcción de un Centro de Entrenamiento para la Prevención y Combate de Incendios GNL, donde capacitan a trabajadores de la empresa, bomberos y brigadistas de todo Chile.
- Alta integración de contratistas. Nuevas instalaciones y beneficios de buses de acercamiento. La empresa cuenta con el **Sello Pro Pyme.**
- Amplia red de beneficios, beneficios de ahorro, becas de estudios superiores y préstamo habitacional.
- **“Programa BAPP”** Procesos de Prevención de Accidentes Basados en Comportamiento.
- **“Programa Aprendices”,** dirigida a jóvenes de Quintero y Puchuncaví, donde se capacitan durante un mes. Tienen la oportunidad de incorporarse de manera estable.
- **25%** de los operadores de la empresa vienen del Programa Aprendices.

FUNDACION
CARLOS VIAL ESPANTOSO
1999

# OPERACIONES:




PERSONAL
**PROPIO:**

122

PERSONAL
**CONTRATISTA:**

124

**11** NÚMERO DE EMPRESAS
Contratistas y Subcontratistas

**46%**
PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN

**1**
SINDICATO

## TASA ACCIDENTABILIDAD
(por cada 100 trabajadores)

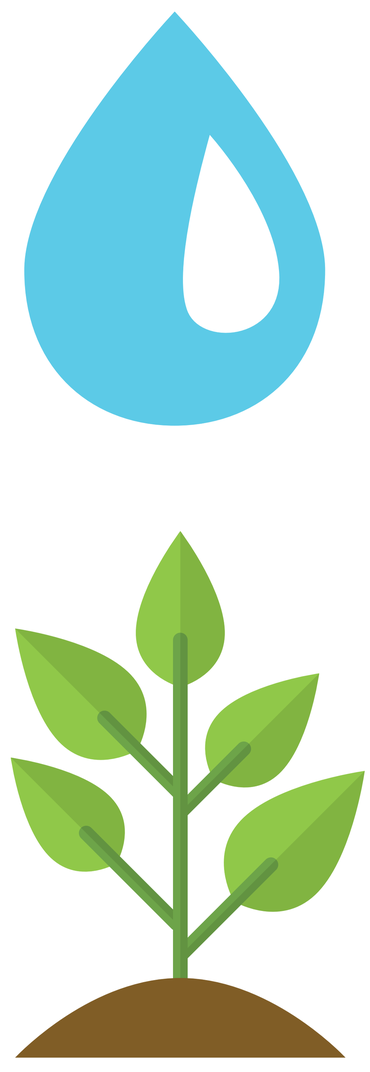
**0** TRABAJADORES PROPIOS

**2,9** EN LA INDUSTRIA

## TASA DE SINIESTRALIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**0** DÍAS PERDIDOS

**69,1** EN LA INDUSTRIA



**80%**
SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL

**6 AÑOS**
ANTIGUEDAD PROMEDIO EMPLEADOS

**70,5 HRS**
CAPACITACIÓN ANUAL POR TRABAJADOR

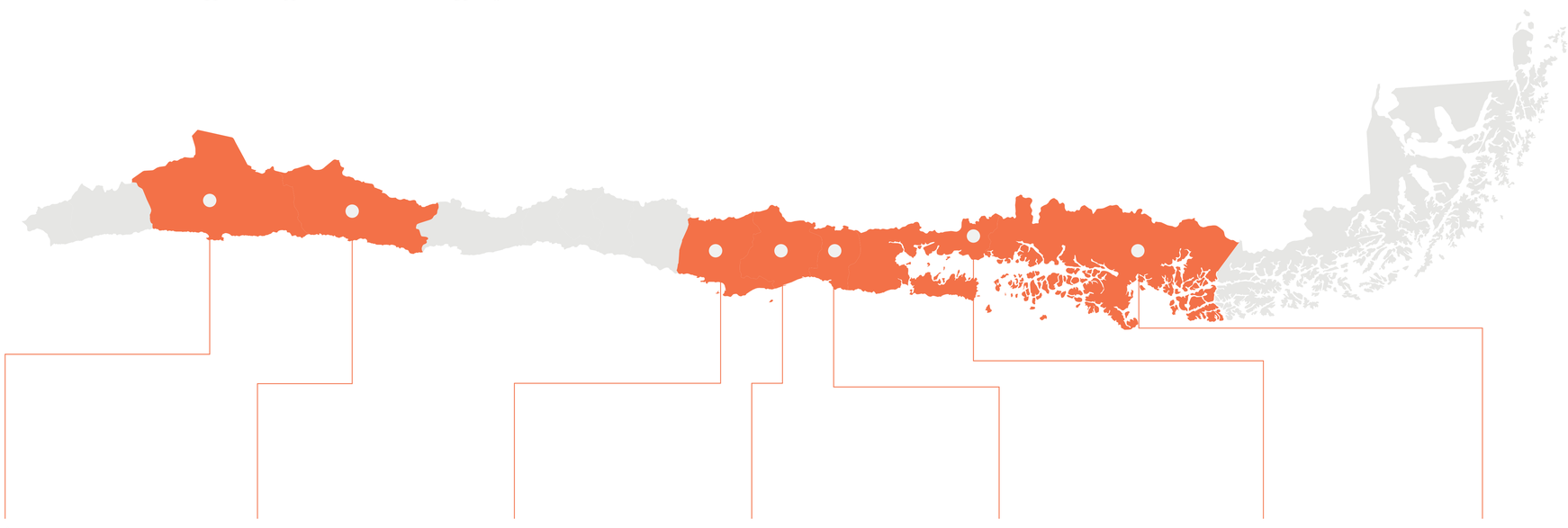
GNL Quintero

INDUSTRIA
ENERGÍA

# Alto estándar en gestión de la seguridad y prevención de riesgos

- **Alto estándar** en seguridad y prevención de riesgos
- Se ha trabajado en instaurar una **cultura de seguridad**, integrando a los contratistas, por ser la cara de la empresa ante el cliente y portadores de la imagen corporativa.
- **0,3** es la tasa de accidentes por cada **100** trabajadores el 2016.
- **0,6** es la tasa de accidentes por cada 100 trabajadores contratistas el 2016.
- **Alianza con sindicatos** para trabajar el tema de la seguridad, creando conciencia en trabajadores propios y contratistas en el tema de la prevención.
- **Matriz de riesgos amplia** que incluye todos los riesgos de la operación.
- **“Programa Macro”** (control de riesgos operacionales) para planificar la prevención de riesgos, utilizado también por las empresas contratistas.
- **Incentivos económicos** asociados a metas de seguridad (bonos).
- Beneficios asociados a **calidad de vida y trabajo flexible.** Estos se extienden a los contratistas.
- **“Escuela de Linieros”.** Programa de capacitación a jóvenes de la zona, que pueden llegar a incorporarse a Saesa.
- **25** jóvenes capacitados en Escuela de Linieros el 2016, trabajan hoy como contratistas.
- **“Programa Crece”,** con becas de estudio para trabajadores.

# OPERACIONES:




PERSONAL **PROPIO:** 965

PERSONAL **CONTRATISTA:** 3.262

**132** NÚMERO DE EMPRESAS
Contratistas y Subcontratistas

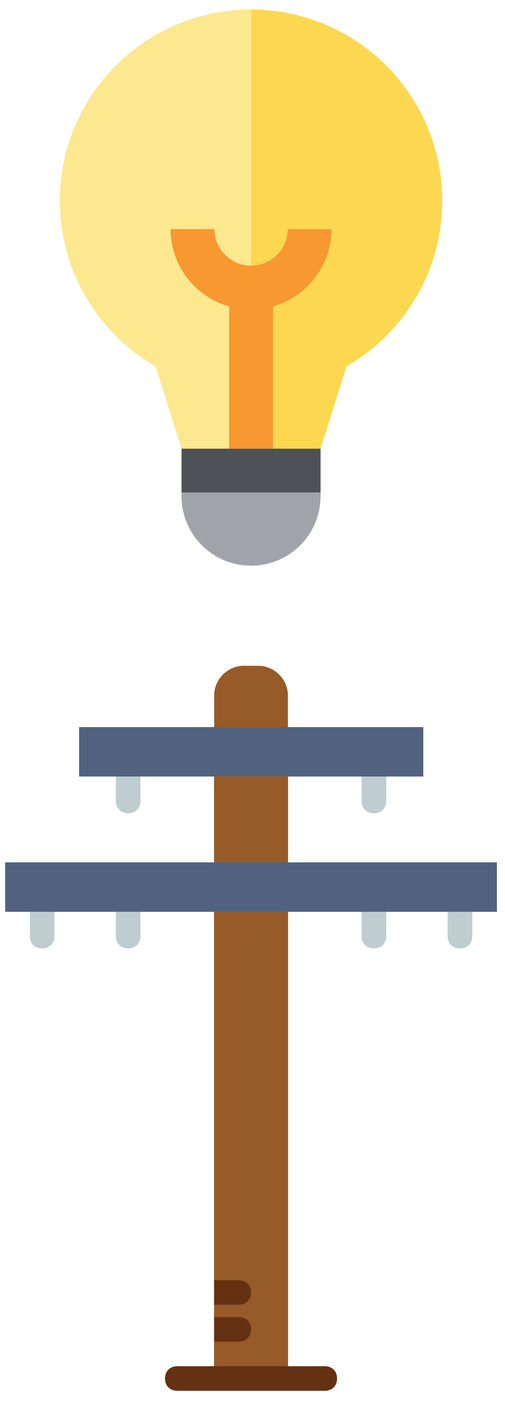
**66%** PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN

**5** SINDICATOS

## TASA ACCIDENTABILIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**0,3** TRABAJADORES PROPIOS

**2,9** EN LA INDUSTRIA



## TASA DE SINIESTRALIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**15,4** DÍAS PERDIDOS

**69,1** EN LA INDUSTRIA

**83%** SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL

**10 AÑOS** ANTIGUEDAD PROMEDIO EMPLEADOS

**74,5 HRS** CAPACITACIÓN ANUAL POR TRABAJADOR

grupo saesa

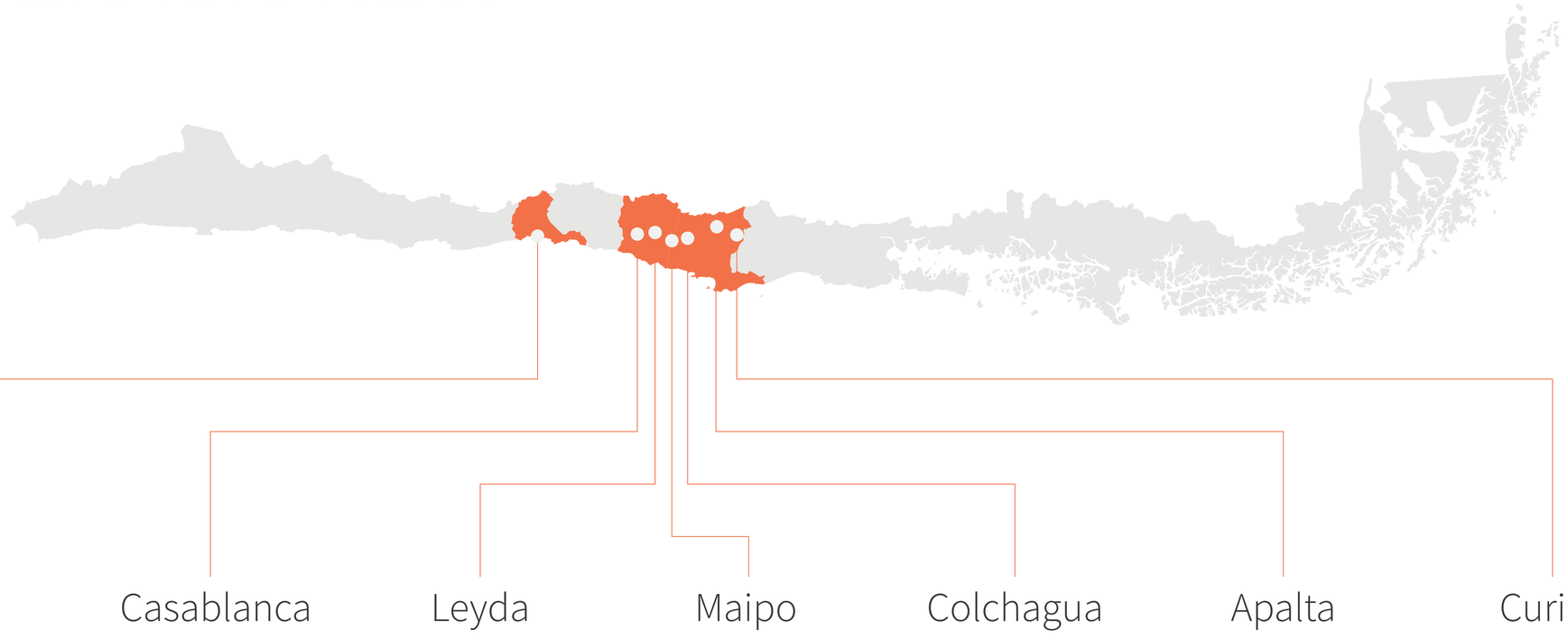
INDUSTRIA
ENERGÍA

Santa Rita®

# Cultura del cambio en la organización e incorporación de tecnología con la colaboración de los trabajadores

- ✓ Fuerte cultura del cambio en la organización, con la incorporación de **nuevas tecnologías** y de la mano de los trabajadores.
- ✓ Capacitación y preparación para todos, sin reducción del personal.
- ✓ **117** nuevas iniciativas en Proyectos de Innovación.
- ✓ Creación de la Gerencia de Sustentabilidad y Área de Innovación y **Mejora continua,** para mejorar la productividad.
- ✓ El **4%** del incremento de las ventas es resultado de la implementación de proyectos de innovación.
- ✓ Equipos de trabajo más **integrados y comprometidos,** enfocados en resultados comunes.
- ✓ Históricamente, se reparte el **10%** de la utilidad de la empresa.
- ✓ **"Programa Alturas"** para retener talentos y formar nuevos liderazgos, con programa de mentorías y ligados a las necesidades de capacitación: **95%** de satisfacción con este programa.
- ✓ Amplia **red de beneficios.** Destacan el Policlínico de Buin, Fondo de Bienestar, becas de estudio y buses de traslado.
- ✓ **"Programa Fortalezas",** con foco en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Entre los propios trabajadores existen monitores que levantan necesidades e implementan proyectos. Actualmente hay **58** monitores y cuentan con el apoyo de la gerencia de RR.HH.

# OPERACIONES:




PERSONAL
**PROPIO:**

**1.725**

PERSONAL
**CONTRATISTA:**

**355**

**75** NÚMERO DE EMPRESAS
Contratistas y Subcontratistas

**19%**
PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN

**3**
SINDICATOS

## TASA ACCIDENTABILIDAD
(por cada 100 trabajadores)

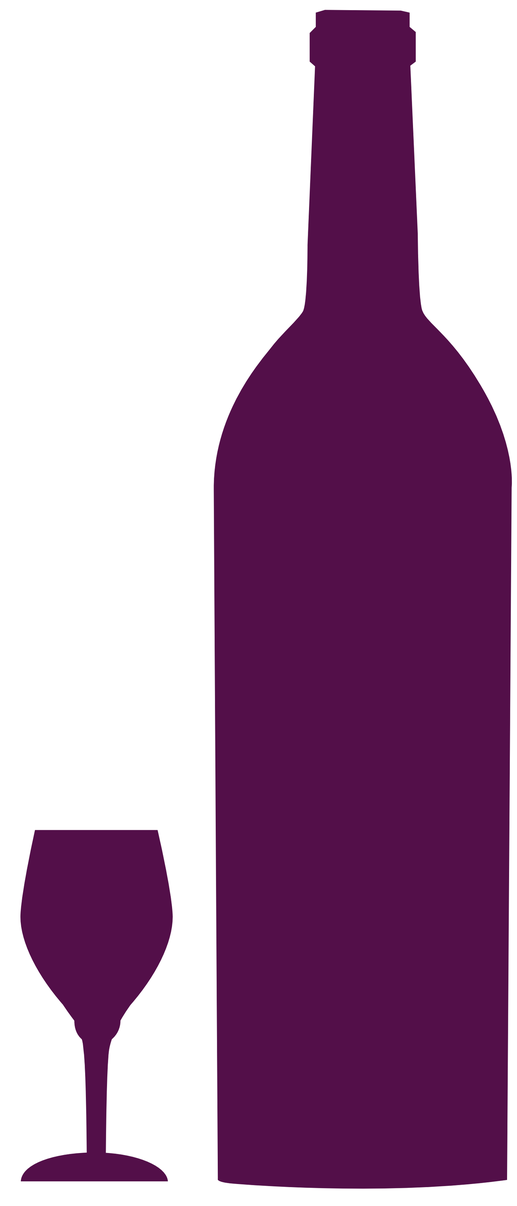
**4,3** TRABAJADORES PROPIOS

**4,2** EN LA INDUSTRIA

## TASA DE SINIESTRALIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**94,2** DÍAS PERDIDOS

**106,5** EN LA INDUSTRIA



**74%**
SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL

**10 AÑOS**
ANTIGUEDAD PROMEDIO EMPLEADOS

**30,2 HRS**
CAPACITACIÓN ANUAL POR TRABAJADOR

Santa Rita®

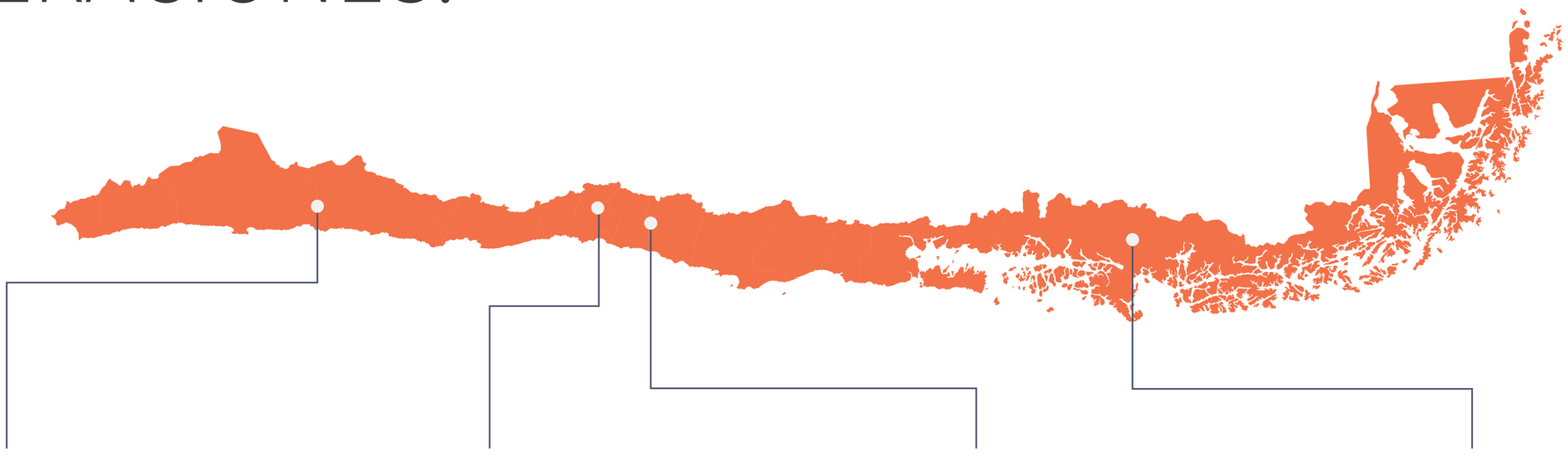
INDUSTRIA
VITIVINÍCOLA

Santander

# Implementación de nueva cultura interna en la organización

- Nueva cultura interna en la organización, con foco en los clientes y que ubica a los trabajadores en el centro de la organización.
- Rol estratégico de la Gerencia de Recursos Humanos en el cambio cultural, con la creación de del área de Gestión del Cambio.
- Levantamiento de información por medio de un catastro, que detectó las necesidades de los trabajadores, con entrevistas personales en terreno: **99%** cobertura y **100%** de las sucursales visitadas.
- **Programa *"Star me up",*** para reconocer el trabajo de los trabajadores. Funciona como una aplicación con videos y premios de reconocimiento.
- Programa de liderazgo ***"Simple, Personal and Fair",*** para inculcar las buenas relaciones.
- Creación de un nuevo estilo de **sucursal: "Work Café",** sucursales más modernas y colaborativas, espacios abiertos de co-working, incluyen café y sala de reuniones.
- **"Academia Santander",** busca el desarrollo personal y profesional, con oportunidades de aprendizaje y de carrera para todos los trabajadores. **1.342** trabajadores ascendidos en **2016**
- **Para 2018,** la meta es entregar **52 horas** de capacitación por trabajador.
- Amplia red de beneficios, con énfasis en calidad de vida, con opciones de teletrabajo y horarios flexibles.
- Relación sistemática y de colaboración con sus sindicatos. Prima la confianza, la transparencia y buena comunicación.

# OPERACIONES:




PERSONAL
**PROPIO:**

**11.354**

PERSONAL
**CONTRATISTA:**

**1.240**

**39** NÚMERO DE EMPRESAS
Contratistas y Subcontratistas

**72%**
PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN

**22**
SINDICATOS

## TASA ACCIDENTABILIDAD
(por cada 100 trabajadores)

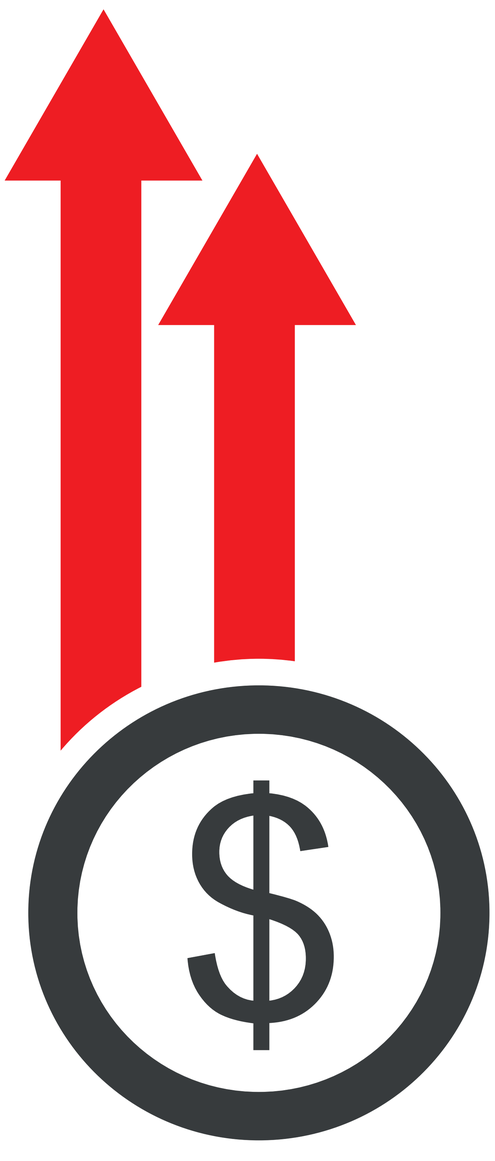
**0,8** TRABAJADORES PROPIOS

**1,6** EN LA INDUSTRIA

## TASA DE SINIESTRALIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**15,5** DÍAS PERDIDOS

**41,6** EN LA INDUSTRIA



**87%**
SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL

**10 AÑOS**
ANTIGUEDAD PROMEDIO EMPLEADOS

**36 HRS**
CAPACITACIÓN ANUAL POR TRABAJADOR

Santander

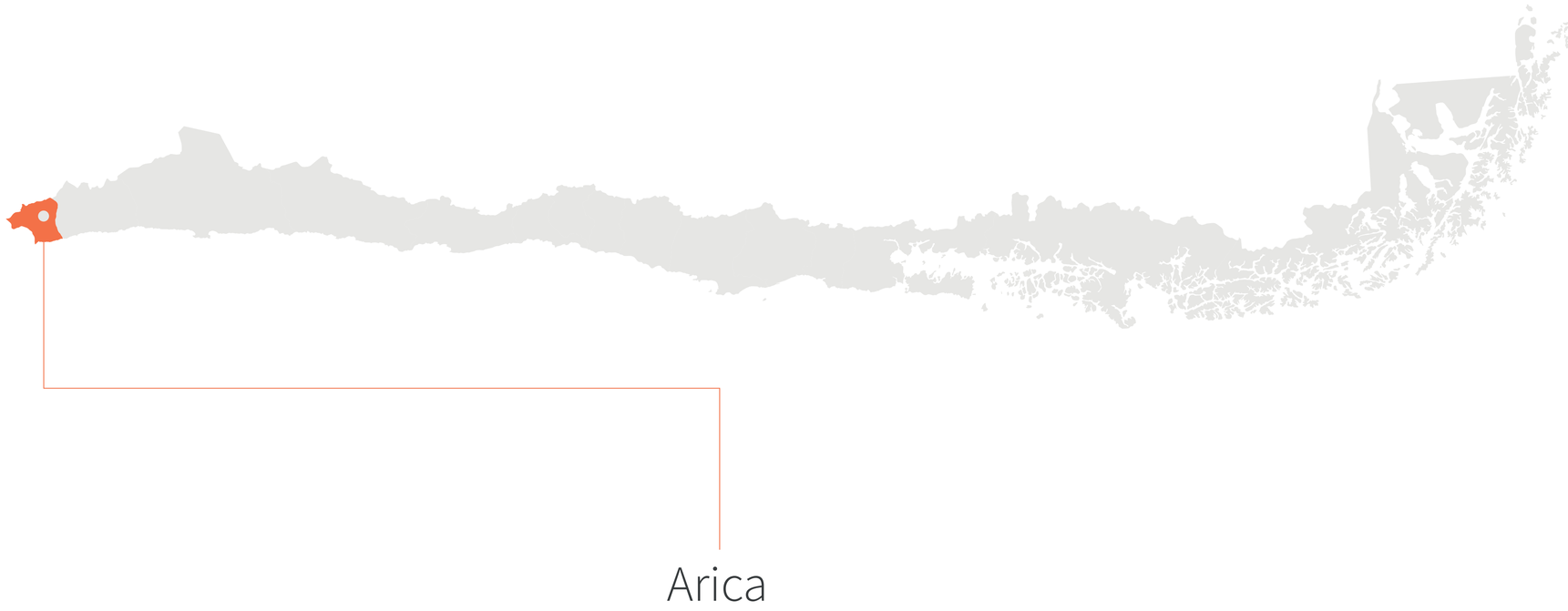
INDUSTRIA
FINANCIERA

Terminal Puerto Arica

# Compromiso de los trabajadores con la operación del Puerto

- ✓ Alto sentimiento de orgullo y compromiso de los trabajadores con la operación del puerto de Arica. **Tratado de Paz y Amistad con Bolivia** de **1904,** exige operar en forma ininterrumpida.
- ✓ **82%** de la carga transferida corresponde al mercado boliviano.
- ✓ Plan **“Arica, mi ciudad Puerto”,** para trabajar por el desarrollo de la zona y de la comunidad, participan los trabajadores y sus familias.
- ✓ Sello Innovador y gestión del cambio, con soluciones creativas de los trabajadores.
- ✓ **19** embajadores de innovación dentro de los trabajadores.
- ✓ Relación de colaboración con sindicatos: trabajan juntos la continuidad operativa del puerto.
- ✓ Sindicatos asisten cada año a **feria comercial en Bolivia** para conocer cara a cara al cliente; participan directores, ejecutivos, dirigentes sindicales propios y de empresas contratistas.
- ✓ Convenio con liceo técnico para prácticas de estudiantes en faenas portuarias; aporta el **20%** del personal de Terminal Puerto Arica.
- ✓ Nuevo centro de Formación en el puerto para capacitar a trabajadores.
- ✓ Disminución de un **71%** de horas extras, reducción de turnos.
- ✓ Valorada red de beneficios para trabajadores y sus familias, con Plataforma de bienestar para administrar sus beneficios.
- ✓ Incorporación de mujeres en funciones tradicionalmente realizadas por hombres: **1 de cada 4** trabajadores son mujeres.

# OPERACIONES:




PERSONAL
**PROPIO:**

**383**

PERSONAL
**CONTRATISTA:**

**584**

**7** NÚMERO DE EMPRESAS
Contratistas y Subcontratistas

**75%**

PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN

**2**

SINDICATO

## TASA ACCIDENTABILIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**0,3** TRABAJADORES PROPIOS

**4,7** EN LA INDUSTRIA

## TASA DE SINIESTRALIDAD
(por cada 100 trabajadores)

**4,9** DÍAS PERDIDOS

**137,7** EN LA INDUSTRIA

**83%**

SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL

**4 AÑOS**

ANTIGUEDAD PROMEDIO EMPLEADOS

**32,1 HRS**

CAPACITACIÓN ANUAL POR TRABAJADOR

TPA
Terminal Puerto Arica

INDUSTRIA
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA