



# SEIS Personas

- 134 | Nuestro Equipo
- 135 | Bienestar Laboral
- 143 | Desarrollo de Talento
- 148 | Empleo Justo y Diverso
- 153 | Salud y Seguridad Física

## Ambición

Nuestros colaboradores son el eje de nuestra gestión y el motor de nuestro servicio. Buscamos entregarles las mejores herramientas de desarrollo profesional en un ambiente inclusivo y diverso, que resguarde su bienestar, salud y seguridad.

## Temas Materiales del Capítulo

- Bienestar laboral
- Desarrollo de talento
- Empleo justo y diverso
- Salud y seguridad

## Hitos 2022

- Incorporación del rol de Business Partner y creación de Centros de *Expertise*
- Retorno gradual a la presencialidad a través del programa *Reunidos*
- Se da origen a *Impulso*, programa que busca potenciar el talento administrativo y técnico
- Reconocidos por SeniorLab como empresa pionera en ejecutar programas para talento senior

## Desempeño

- **91%** de satisfacción en la encuesta de clima
- **492** personas en teletrabajo o acuerdos de adaptabilidad laboral
- **30%** de la dotación tuvo evaluación de desempeño
- **35%** de movilidad interna

# Nuestro Equipo

Colaboración y excelencia son parte de los pilares que mueven a nuestro equipo en todas las instalaciones y oficinas a lo largo del país. Priorizamos el cumplimiento de nuestras tareas con los mejores estándares de responsabilidad y transparencia.

La Gerencia de Personas ha seguido un camino de transformación gradual en relación con la estrategia del negocio y hoy cuenta con un modelo de gestión enfocado en responder a los requerimientos de la compañía y reforzar la experiencia del colaborador en aspectos clave de talento, formación, liderazgo, compensaciones, entre otros.

Categoría de cargo	Hombres	Mujeres	Total
Gerencia	14	3	17
Subgerencia	32	16	48
Jefatura	98	33	131
Otros profesionales	141	98	239
Otros técnicos	146	30	176
Operario	376	2	378
Fuerza de venta	76	30	106
Administrativo	53	115	168
<b>TOTAL 2022</b>	<b>936</b>	<b>327</b>	<b>1.263</b>

 **26%**  
Mujeres

 **92%**  
chilenos

 **96%**  
cuenta con contrato a plazo indefinido

**<30** **12%**  
menor de 30 años

**>51** **19%**  
mayor de 51 años

 **6** **35%**  
lleva más de seis años en Abastible

 **58%**  
está sindicalizado

 **39%**  
teletrabajan o cuentan con acuerdos de adaptabilidad laboral

 **45%**  
reciben beneficio de asignación por escolaridad<sup>1</sup> de hijos

<sup>1</sup>Beneficio otorgado a todos los hijos e hijas de trabajadores que se encuentren estudiando en enseñanza básica o media.

# Bienestar Laboral

En 2022, migramos del concepto *wellness a wellbeing*<sup>2</sup>, con el fin de incluir el bienestar psicológico y emocional de nuestros colaboradores, e impulsamos nuevas acciones en el cuidado de nuestro equipo, a través de las cinco dimensiones del Modelo de Bienestar Gallup: física, profesional, social, financiera y comunidad.

<sup>2</sup>Mientras *wellness* se centra en el individuo y en su bienestar físico, a través de la promoción de una vida activa y saludable con una mejor alimentación y actividades físicas, *wellbeing* es más amplio e incluye el bienestar emocional y psicológico.

## Modelo Gallup

Dimensión	Lineamiento	Nuevas acciones
<b>FÍSICA</b>	Tener buena salud y suficiente energía para hacer las cosas del día a día	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alianzas con gimnasios en todo Chile</li> <li>✓ Financiamiento de actividades deportivas (fútbol y senderismo)</li> <li>✓ Promoción de la vacunación contra el COVID 19</li> <li>✓ Campaña de vacunación influenza</li> <li>✓ Atención médica y nutricional gratuita a través de la plataforma Betterfly</li> <li>✓ Pausas activas en oficina central</li> <li>✓ Clases guiadas de actividad física y meditación, a través de la plataforma Betterfly</li> </ul>
<b>PROFESIONAL</b>	A nuestros colaboradores les gusta lo que hacen cada día y están motivados para lograr sus objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ciclo de videos «Liderazgo para tiempos híbridos»</li> <li>✓ Charlas presenciales en las cuales gerentes presentan los principales proyectos de su área</li> <li>✓ Permiso de salida anticipada los viernes en oficina central y Concepción</li> </ul>

Dimensión	Lineamiento	Nuevas acciones
<b>SOCIAL</b>	Tener relaciones de apoyo y amor en su vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Servicio psicológico gratuito e ilimitado a todos los colaboradores y a su grupo familiar</li> <li>✓ Encuentros de bienestar: ciclo de charlas telemáticas a cargo del Instituto del Bienestar:               <ul style="list-style-type: none"> <li>● «Aprendizaje y herramientas para cuidar nuestro bienestar mental y emocional»</li> <li>● «Estrés y ansiedad: aprendiendo a gestionarlos»</li> <li>● «Entrenando un optimismo realista»</li> <li>● «De la inteligencia emocional a la inteligencia para el bienestar»</li> <li>● «El mundo de las relaciones positivas: ser feliz en pareja y sexualidad positiva»</li> <li>● «Cultivando una mentalidad de crecimiento»</li> </ul> </li> <li>✓ Beneficios Abastible relacionados con familia</li> </ul>
<b>FINANCIERA</b>	Administrar la vida económica para reducir el estrés y aumentar la seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Charla previsional «Criterios para elegir AFP y multifondos»</li> <li>✓ Beneficios Abastible en el ámbito financiero</li> </ul>
<b>COMUNITARIA</b>	Sentir agrado por el lugar donde se vive, sentirse seguro y estar orgulloso de su comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alianza con Techo</li> <li>✓ Techo común: construcción y mejoramiento de sedes comunitarias de campamentos a lo largo de Chile</li> <li>✓ Programa de capacitación para el desarrollo de liderazgo de dirigentes de campamentos entre las regiones de Tarapacá y Los Lagos</li> <li>✓ Campaña de beneficios para cocinas comunitarias a lo largo del país</li> </ul>



Graduación líderes comunitarios en la Sede de Techo



## Reunidos: Regreso a la Presencialidad

### REUNIDOS

Con el retorno gradual a la presencialidad tras la pandemia, adaptamos nuestro formato de trabajo a una modalidad híbrida para aquellas funciones que, por su naturaleza, pueden combinar un sistema presencial y remoto. El esquema, que involucra al 50% de la dotación de la compañía busca, por un lado, lograr productividad y, por otro, aportar a la calidad de vida de nuestros colaboradores.

En esta modalidad, se encuentran áreas como Ventas, Finanzas, Contabilidad, Gestión de Personas, Desarrollo e Innovación, entre otras. Por su perfil, se excluyen las áreas operacionales y técnicas, como mantenimiento de planta y distribución. El nuevo formato ha requerido adaptar espacios de trabajo, definir los días para el tipo de jornada y reenfocar la supervisión de las tareas.

En este contexto, a través de un instrumento desarrollado a la medida de los requerimientos de nuestra compañía, monitoreamos en forma permanente la salud mental de nuestros colaboradores, con el fin de brindar apoyo oportuno cuando se requiere. Se ha implementado, principalmente, en áreas que han estado sujetas a cambios significativos y que implican altas exigencias de adaptación

**A través del programa Reunidos, impulsamos una comunicación bidireccional permanente para informar y reforzar los aspectos vinculados con las nuevas formas de trabajar. Conformamos un comité de cambio gerencial, desarrollamos encuestas y acciones de mejoramiento, así como un ciclo de videos para fortalecer un nuevo liderazgo.**

# Vuelve a SU USO habitual



¡Hola!

Les informamos que a partir del **1° de febrero** se terminará el uso del comedor como sala de reuniones por el inicio de trabajos para su habilitación.

### REUNIDOS

Gerencia de Personas

## Principales Iniciativas

- ✓ Funcionamiento flexible con jornada híbrida definida según función
- ✓ Habilitación de espacios, ambientación de pisos e instalación de casilleros
- ✓ Definición inicial de jornadas en contingencia y comunicación inicial
- ✓ Conformación del Comité de Cambio Reunidos
- ✓ Encuestas de satisfacción sobre la nueva modalidad híbrida realizada
- ✓ Nueva estructura de retorno, según rol y relaciones organizacionales
- ✓ Sectorización de espacios, distribución de oficinas y disponibilidad de pantallas
- ✓ Habilitación de nuevas salas de reuniones y segundo Auditorio

### Adaptabilidad laboral - teletrabajo

	Hombres	Mujeres	Total
Personas que se acogen a teletrabajo o acuerdos de adaptabilidad laboral	288	204	492

En línea con la flexibilidad laboral, contamos con una amplia gama de beneficios (ver capítulo 9) que se someten a revisión continua. Tenemos un foco en la corresponsabilidad, con beneficios como la extensión del posnatal para padres, fuero paternal, fuero maternal/paternal por fallecimiento del hijo y reintegro paulatino para madres.

### N° personas que se acogieron al permiso postnatal

	Hombres	Mujeres	Total
Gerencia	0	0	0
Subgerencia	0	0	0
Jefatura	2	0	2
Otros profesionales	3	0	3
Otros técnicos	3	0	3
Operario	5	0	5
Fuerza de venta	3	0	3
Administrativo	1	9	10
Auxiliar	0	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>

### Nuevos focos y beneficios

2021	2022	Nuevos beneficios
Salud	Vida sana	✓ Día de mudanza
Familia	Familia	✓ Dos semanas de teletrabajo por semestre
Educación	Desarrollo	✓ Tarde libre al mes
Otros	Flexibilidad	
	Bienestar financiero	

### Promedio de días utilizados durante el año, en el permiso postnatal (legal y extralegal)

	Hombres	Mujeres	Total
Gerencia	0	0	0
Subgerencia	0	0	0
Jefatura	1	0	1
Otros profesionales	8	0	8
Otros técnicos	4	0	4
Operario	2	0	2
Fuerza de venta	4	0	4
Administrativo	1	7	8
Auxiliar	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>

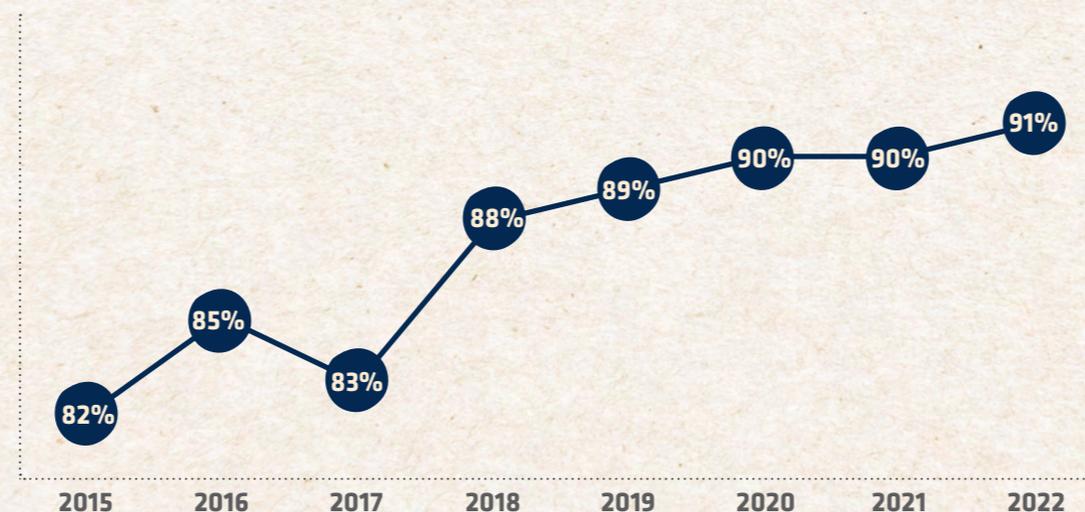
## Clima Organizacional

En la medición del clima organizacional, que se realiza en forma anual, logramos una valoración de 91% en 2022, lo que confirma una tendencia ascendente en los últimos cinco años y es reflejo que las dimensiones de fidelización y cuidado de los colaboradores son apreciadas. La evaluación es una herramienta de mejora continua en la gestión de personas.

En forma paralela, y por primera vez, realizamos una encuesta de engagement, que busca medir cómo el trabajador vive ese clima, el impacto, compromiso, recursos y requerimientos. Los insumos de la medición permiten generar un plan de gestión que refleje flexibilidad en un nuevo contexto laboral y combine la vida personal y laboral.

Respecto a las metas de ambos indicadores, Clima busca mantener y/o superar cifra del año anterior y engagement, por ser su primer año, no tuvo meta

### EVOLUCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



### CLIMA ORGANIZACIONAL

	Hombres	Mujeres	Total
Número de respuestas	807	302	1.109
% de colaboradores que contestaron la encuesta	86%	93%	88%
% engagement y/o favorabilidad	91%	90%	91%

La encuesta de clima 2022, en la que participó el 88% de nuestra dotación, tuvo como resultado un 91% de Satisfacción laboral



## FORMALIDAD LABORAL

	Hombres	Mujeres	Total
Dotación con contrato a plazo indefinido	897	316	1.213
Dotación con contrato a plazo fijo	39	11	50
Dotación con contrato por obra o faena	0	0	0
Personas que prestan servicios a honorarios	0	0	0
<b>Total</b>	<b>936</b>	<b>327</b>	<b>1.263</b>



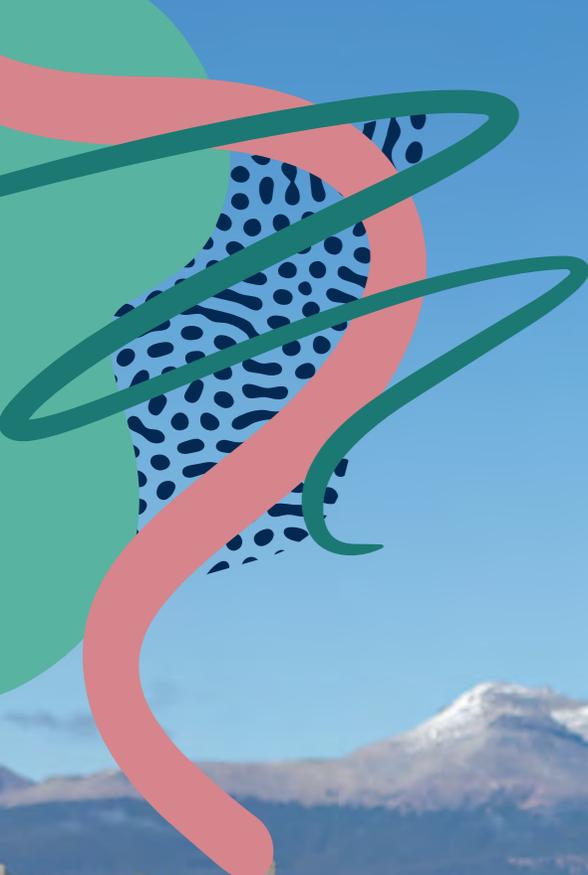
## ROTACIÓN

	Hombres	Mujeres	Total
N.º total de personas desvinculadas (voluntarias e involuntarias)	176	60	236
Tasa de rotación <sup>3</sup>	19%	18%	19%
N.º de personas que renunciaron, se jubilaron anticipadamente o fallecieron)	62	29	91

<sup>3</sup> La tasa de rotación se calcula como el total de personas que dejaron la empresa durante el año, dividido por el total de empleados a final del año.

### Rotación Total=

$$\frac{(\text{Ingresos} + \text{Salidas})}{2 \times 100} \div \text{Prom. N}^\circ \text{ Trabajadores}$$



Don Juan Figueroa y Pablo Hinostrero, Coyhaique

# Desarrollo de Talento

En Abastible, buscamos potenciar el talento de nuestros equipos y atraer nuevos colaboradores para responder a las necesidades derivadas de la transformación de nuestro modelo de negocio. Fomentamos la marca empleadora, la gestión del desempeño, la formación y la movilidad interna, entre otros aspectos.

Buscamos ser una empresa con una reputación consolidada para atraer y retener el mejor talento, a través de programas de difusión y desarrollo para los colaboradores, de manera de estimular el reconocimiento de habilidades y aporte a la compañía. La gestión de los programas está radicada en el Centro de Excelencia de Talento y se evalúan en forma constante a través de indicadores de satisfacción.

## Atracción de talento

### CONTRATACIÓN

	Hombres	Mujeres	Total
Cantidad de nuevas contrataciones	178	74	252
Tasa de contratación*	19%	23%	20%

\* Porcentaje de nuevas contrataciones respecto del total de colaboradores



### US\$ 1.580 por cada nueva contratación

Monto destinado a la contratación de headhunters, sitios de trabajo, entre otros, por cada nueva contratación en 2022

### MARCA EMPLEADORA

En el año, continuamos impulsando a Abastible como marca empleadora, con acciones como:

- Participación en los rankings Merco Talento y Mejores Empresas para Practicantes
- Publicaciones constantes de innovación y negocios en página corporativa de Abastible y en LinkedIn alcanzando 36.000 seguidores al término del año
- Alianza con agencia de medios para difusión
- Participación en 10 ferias laborales, online y presenciales
- Participación en la Feria de Inclusión Laboral

## PROGRAMA TRAINEE ABASTIBLE

Está orientado a profesionales recién egresados de Ingeniería Comercial o Ingeniería Civil, con un máximo de dos años de experiencia, para su inserción en proyectos estratégicos de la empresa. El programa, que les permite conocer los productos y servicios que ofrecemos como socios energéticos, tuvo cuatro participantes en 2022, que se desempeñaron en las gerencias de Operaciones y Envasado.

## PROGRAMA PRÁCTICAS

**+60**  
Participantes

Con una alta tasa de practicantes en 2022, el programa derivó en la contratación de nueve de ellos. Su evaluación se ejecuta con la encuesta **First Job** y la tasa de contratación.

## RECONOCIMIENTOS

En 2022, la encuesta **Merco Talento** nos distinguió como la segunda mejor empresa en gestión de personas, quedando en la posición 35 del ranking total. En la encuesta participan colaboradores, profesionales universitarios, egresados de escuelas de negocios responsables de recursos humanos, entre otros, y se analizan dimensiones como calidad laboral y reputación interna.

Recibimos el Sello de Conciliación **vida familiar y laboral** que otorga la **Fundación Chile Unido**, como una de las mejores empresas en Chile que combina ambos aspectos.



Programa Pool de Potencial Abastible 2022

## Evaluación de Desempeño

En el período, dimos continuidad al Modelo de Gestión de Desempeño en los niveles ejecutivo y profesional, con objetivos en cascada según los focos estratégicos, evaluación de logros y competencias de relacionamiento y las conductas de probidad durante un período determinado.

En carácter de programa piloto, avanzamos en el desarrollo de un formato de evaluación de desempeño para operarios en la Planta Maipú. Este modelo se aplica a las distintas filiales de la región, los cuales son adaptados a la realidad de cada uno.

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO<sup>4</sup>

	Hombres	Mujeres	Total
Número de personas evaluadas	259	123	382
% de la dotación evaluada	28%	38%	30%

<sup>4</sup>Esta se realiza por objetivos (uso sistemático de objetivos medibles acordados por línea superior) y competencias.

## Desarrollo, Formación y Liderazgo

### PROGRAMA POTENCIAL ABASTIBLE 2022



Con una duración de dos años, el programa está orientado a identificar y potenciar las aptitudes de los colaboradores que inician su carrera profesional para optar a puestos de mayor responsabilidad o movilidad lateral. En su segundo año de operación, registró la movilidad de nueve personas de un total de 13.

El Programa de Potencial Abastible considera una selección inicial de candidatos realizada por las jefaturas que se valida con todos los gerentes, enfocados en profesionales jóvenes con potencial de rápido crecimiento. El profesional participa en una serie de actividades de aprendizaje, tanto de conocimientos como de competencias, para acelerar su crecimiento.



## PROGRAMA IMPULSO



En 2022 lanzamos por primera vez el programa Impulso, dirigido a potenciar el talento de colaboradores con perfil administrativo y técnico para asumir mayores responsabilidades dentro de la empresa. En 2022, contó con la participación de 25 colaboradores de ocho gerencias de Abastible.

El programa se implementa con ayuda de consultores externos expertos y se realiza un seguimiento continuo a la participación. En 2022, trabajamos en tres módulos: proyecto personal, relacional y liderazgo. Los talleres fueron complementados con videos, lecturas y podcasts y los objetivos trazados fueron revisados por gerencias y jefaturas respectivas.

## MOVILIDAD INTERNA

	Hombres	Mujeres	Total
Cargos cubiertos por personal interno (ascenso o movimiento horizontal)	90	46	136
% Movilidad interna*	34%	38%	35%

\* porcentaje de cargos cubiertos por personal interno, respecto del total de cargos nuevos o con cambio de personal

## MODELO DE COMPETENCIAS LABORALES



Esta iniciativa orientada al área de Operaciones ofrece un sistema de formación y entrenamiento basado en competencias laborales, que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones de manera segura en las plantas. Está abierta a todas las áreas donde se identifiquen cargos críticos en términos de seguridad en los cuatro países donde opera el grupo Abastible. Durante 2022 se privilegió la instalación y difusión del modelo, a través de un proceso masivo de evaluación a 26 cargos críticos a nivel nacional y 924 colaboradores, tomando en cuenta personal interno y externo. Tras un diagnóstico sobre el estándar en que los colaboradores realizan las actividades críticas de sus cargos, se aplican programas de formación para nivelar las brechas en relación con los parámetros esperados por la empresa.

El programa de desarrollo de carrera, que en 2022 se enfocó en la línea de producción, acompaña la modernización de las instalaciones de la compañía y nivela la preparación en aquellos procesos que han transitado desde sistemas manuales a modalidades mecanizadas. El esquema se apoya en un equipo de facilitadores y evaluadores acreditados.

### ETAPAS

- 1 Evaluación por competencias a cargos críticos
- 2 Veinte módulos de entrenamiento a estos mismos cargos
- 3 Desarrollo de plan de capacitación 2023, de acuerdo a las necesidades de formación detectadas en la evaluación por competencias de estos cargos.

## PROGRAMA DE FORMACIÓN VENTAS GRANEL

Programa que busca nivelar a los ejecutivos de venta Granel en competencias necesarias para el cargo.



## Beneficios Destacados

### BECAS 2022



La entrega de financiamiento busca reconocer, desarrollar el talento y potenciar la movilidad interna en Abastible. Por medio de un programa corporativo de becas de estudio, apoyamos a colaboradores con proyección en la compañía para realizar carreras de pregrado, ya sean técnicas o universitarias, y estudios diplomado y magíster.

### TRANSICIÓN Y EMPLEABILIDAD

Ofrecemos un programa de ayuda a la transición para facilitar la empleabilidad futura en el caso de una desvinculación de ejecutivos. El plan de *outplacement* está a cargo de una consultora especializada que prepara y acompaña a la persona para insertarse nuevamente en el mercado laboral, mediante talleres, coaching, disponibilidad de herramientas tecnológicas y seguimiento constante. Durante 2022 hubo dos procesos de este tipo.

## Inversión en Formación y Capacitación



**US\$ 252.856**

Monto total invertido en programas de capacitación y formación (2022)

### TEMAS ABORDADOS

Administración y gestión – Técnicos - Seguridad y Process Safety Management (PSM) - Marketing, ventas y servicio al cliente – Normativas – Salud- Medioambiente - Programación o data science - Habilidades blandas – Sostenibilidad - Comunicaciones y relaciones públicas - Gestión de personas - Inglés e innovación – Alfabetización digital.

	2021	2022
Horas de capacitación	46.081	<b>46.908</b>
Cantidad de trabajadores capacitados	984	<b>1.009</b>
Media de horas de formación anual por colaborador	36,95	<b>37</b>

# Empleo Justo y Diverso

Trabajamos por fortalecer las gestiones orientadas al liderazgo femenino y diversidad e inclusión, a través de políticas, programas y acciones que aplicamos en forma transversal en la compañía. Contamos con una Política de Inclusión y Diversidad que destaca el respeto y las habilidades personales como eje movilizador del desarrollo del quehacer de Abastible.

## Diversidad e Inclusión



Personas con discapacidad



Talento Senior



Jóvenes



Migrantes



Raza o etnia



Religión o creencias



Minorías

## Revitalizando el Talento *Senior*

**SeniorLab** de la Pontificia Universidad Católica de Chile nos distinguió como una de las empresas pioneras en trabajar y reconocer el talento de las personas mayores (+60 años). Nuestro programa, que incorpora la experiencia y conocimientos de profesionales senior dentro de Abastible, apunta a mitigar barreras intergeneracionales, y estereotipos en este ámbito.

En 2022 se realizó una mentoría con la participación de cuatro colaboradores senior y cuatro jóvenes recién contratados a través del programa. Además, se organizó el proyecto **Historias con experiencia**, que consistió en talleres de *storytelling*, para enseñar a colaboradores Senior a revalorizar su historia y trayectoria, a través de la grabación de videos con difusión en redes sociales.

## Más Liderazgo Femenino

Por segundo año, impulsamos el plan de *Liderazgo Femenino* a través de la *Red de Mujeres Líderes Latam*, con el fin de potenciar las redes femeninas y reunir a las colaboradoras de los cuatro países en donde está presente la compañía, a través del fomento del capital social, empoderamiento, eficiencia y formación de líderes con perspectiva de género.

En paralelo, hemos aumentado la presencia femenina en cargos de mayor responsabilidad, que han sido tradicionalmente masculinos, como jefaturas en áreas operacionales. Para ello, nos enfocamos en tres ejes: empoderamiento, incorporación de mujeres en cargos de responsabilidad y corresponsabilidad parental.

Si bien contamos con una participación femenina proporcionalmente alta en el segmento profesional, los desafíos internos están enfocados en la atracción de talento para cargos que requieran competencias especializadas, planes de sucesión que considere a una mayor cantidad de mujeres y conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

**En 2022, se realizaron ocho charlas virtuales, que contaron con la participación de alrededor de 200 mujeres de Chile, Perú, Ecuador y Colombia, en dónde se generaron espacios de aprendizaje, discusión y contactos. La iniciativa está apoyada por *Women in Management (WIM)*, fundación especializada en la gestión y potenciamiento del liderazgo femenino a nivel latinoamericano, la cual nos distinguió por formar una de las 30 redes más importantes de Latinoamérica y el Caribe.**

**1% Meta Lograda**  
de personas en situación de discapacidad

En Abastible contamos con una Política de Diversidad e Inclusión que fija el marco para la integración y generación de mejores oportunidades, y que incluye a personas diversas.

En 2022 cumplimos con la meta legal de incorporación de personas en situación de discapacidad, al contar con 13 de ellas, y conseguimos la certificación de Gestor de Inclusión requerido por ley para todas las empresas con más de 100 colaboradores.

En paralelo, trabajamos en el levantamiento de la evaluación de puestos de trabajo para hacer más inclusiva la selección de personal.

### Número de personas con discapacidad

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Gerencia	0	0	0
Subgerencia	0	0	0
Jefatura	0	0	0
Otros profesionales	2	0	2
Otros técnicos	0	0	0
Operario	7	0	7
Fuerza de venta	0	0	0
Administrativo	1	3	4
Auxiliar	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

## Curso para Colaboradores

A través de la plataforma de formación e-learning **Aula** y con la metodología de gamificación, tenemos disponible para nuestros colaboradores el curso de formación sobre sesgos inconscientes, destinado a generar visibilidad y aprendizaje sobre la diversidad e inclusión. El curso es parte del proceso de inducción para los nuevos colaboradores.

## Política de Equidad

Contamos con una política corporativa de compensaciones, destinada a establecer los criterios y procedimientos para gestionarlas. Buscamos asegurar la alineación, equidad y el equilibrio permanente entre las expectativas de retribución que gatillan la motivación y compromiso de todos los colaboradores con la forma como se administran los elementos de compensación monetaria y no monetaria que ofrece con la organización, en línea con sus capacidades técnicas, económicas y estratégicas, en el contexto de la cultura y valores corporativos.



Andrea Martínez, Guillermo Olguín y Kelly Olguín, Gerencia de Marketing

## Relaciones Laborales

El Modelo de Relaciones Laborales se basa en una relación permanente con las organizaciones sindicales presentes en la empresa, valora su aporte a la compañía y reconoce como hito importante el período de negociación colectiva. Durante 2022, no se registró ningún proceso de este tipo, sin embargo, se mantuvieron los protocolos de vinculación con los sindicatos con el fin de resolver situaciones en forma armónica.

### SINDICALIZACIÓN

	Mujeres	Hombres	%
Cantidad de colaboradores sindicalizados	165	5.711	-58
Cantidad de sindicatos en Chile	4		

## Derechos Humanos

Contamos con una Política de Derechos Humanos, aprobada en 2020, que contiene principios internacionales como la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil, la libertad de asociación y negociación colectiva, la seguridad y la salud, entre otros. Velamos por la administración de políticas adecuadas que permitan evitar casos de discriminación, acoso sexual o laboral. En el caso de haberlos, un comité interno analiza eventuales denuncias que derivan en sanciones cuando corresponde (ver capítulo 4).



Catalina Navarro, Subgerente de Experiencia de Clientes



Regas  
☎ 22 766 2727  
☎ 97 727 2773

Distribuidor Rodrigo Valenzuela, Regas, Maipú

# Salud y Seguridad Física

Dada la condición de entidad estratégica de la compañía, contamos con un sistema de seguridad corporativa física, que tiene como propósito velar por el cumplimiento de la normativa vigente de seguridad privada y proteger a colaboradores y activos de la compañía de los riesgos y amenazas que presentan los procesos de producción, comercialización y distribución de gas licuado.

Su objetivo y compromiso es constituirse como un elemento habilitador del negocio, que posibilite un desarrollo normal de la comercialización y distribución de energía y permita que todos sus colaboradores y terceros que interactúan en sus dependencias realicen sus actividades en un entorno resguardado, con los más altos estándares de seguridad, sin amenazas a la integridad física de sus integrantes, infraestructura y activos.

## OBJETIVOS

- ✓ Elaborar **planes de seguridad** para las diferentes dependencias de la compañía, indicando procedimientos de seguridad para enfrentar procesos y situaciones
- ✓ Mejorar las **competencias del recurso humano** que trabaja en seguridad a través de procesos de capacitación
- ✓ Desarrollar **procesos de mejoramiento** de las capacidades de seguridad física de las dependencias conforme a prioridades
- ✓ Entregar **información de fuentes abiertas** que reduzcan la incertidumbre en los procesos de distribución
- ✓ **Capacitación de conductores y ayudantes** en medidas de seguridad personal en los procesos de distribución en sectores vulnerables

Buscamos cumplir con la normativa vigente de seguridad privada, a través de un Manual de Seguridad Corporativa Física de la compañía, asesoría permanente a la línea gerencial y acompañamiento a los jefes de operaciones de las diferentes dependencias.

## AVANCES 2022

- ✓ En coordinación con la Subgerencia de Ingeniería, finalizamos el proceso del **Plan Security**, que significó mejorar las capacidades de seguridad física de cuatro instalaciones: Planta Concón, Planta Coyhaique, oficina Los Ángeles y oficina Temuco
- ✓ Junto con la Gerencia de Operaciones, se continuó con un **sistema de alerta temprana** para los procesos de distribución de la macrozona sur desde Lenga hasta Temuco, lo que redundó en procesos seguros en los procesos de distribución
- ✓ Junto con el área de capacitación de la Gerencia de Personas, se certificó en noviembre a la totalidad de los **vigilantes privados** que se desempeñan en nuestras dependencias como encargados de armas, con el fin de cumplir con la normativa vigente en los protocolos de uso, mantenimiento y conservación de armas de fuego



**“Buscamos que cada colaborador se sienta orgulloso de pertenecer a la comunidad Abastible, al mismo tiempo que logra conciliar su bienestar personal y laboral.”**