

06 Nuestra Gente



- 6.1** Dotación
- 6.2** Compensaciones
- 6.3** Gestión del bienestar
- 6.4** Formación
- 6.5** Desarrollo organizacional
- 6.6** Relaciones laborales



Teck, Estaciones de Bombeo - QB2, Iquique, I Región, Chile.

Nuestra Gente

En SalfaCorp nuestro principal activo son las personas, por eso tenemos como prioridad contar con una oferta de valor atractiva para quienes deseen pertenecer a la Compañía.

Nos enfocamos a diario en entregar las herramientas que nuestras unidades de negocio requieren para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Para eso buscamos generar incentivos que fortalezcan el compromiso, alinear a nuestros trabajadores respecto de nuestras competencias y valores corporativos, contar con espacios de crecimiento y desarrollo profesional para cada persona, y ofrecer un plan de compensaciones y beneficios atractivo respecto del mercado.

El valor y la importancia que tienen las personas en nuestra Compañía se ven reflejados en nuestros valores corporativos, que son la base de nuestro

éxito y son complementados con el compromiso de nuestros trabajadores, su motivación, competencias y espíritu de colaboración.

De este modo, con el propósito de enfocar nuestra gestión acorde a las particularidades y necesidades de cada negocio y actividad que desarrollamos, diferenciamos nuestra dotación en dos segmentos:

Rol Privado:

Personal que se desempeña en áreas de apoyo, oficinas centrales, y cargos de dirección en obra. El tipo de contrato suele ser indefinido.

Rol Obra:

Personal que se desempeña como mano de obra directa contratada para la ejecución de cada proyecto. Físicamente intervienen en la construcción de cada obra, y además prestan servicios de transporte y seguridad, entre otros.

La gestión del 2020 tuvo como objetivo implementar un modelo Corporativo de Capital Humano. En 2021 fue la consolidación de este proceso, enfocado principalmente en la estandarización de todos los programas, procedimientos y actividades. Se generó un plan de desarrollo organizacional donde las personas que componen la organización son el centro de atención. Se consolidaron las áreas de Capacitación y Comunicaciones Internas, lo que ha permitido tanto el desarrollo profesional de los colaboradores y colaboradoras, como la difusión de información e iniciativas. Además,

se han implementado programas y actividades en conjunto con otras áreas de la organización, generando transversalidad a la gestión que actualmente tiene el área de Capital Humano al interior de SalfaCorp. Todo esto bajo el complejo contexto que vivimos como país, donde la contingencia social y sanitaria nos han invitado a explorar nuevos caminos, vinculados principalmente a la innovación y la tecnología, permitiéndonos crecer y consolidarnos como una organización que se adapta a los cambios.

Condominio Borde Blanco II, Colina (Chicureo) - Santiago, RM, Chile.





ENEL, Construcción de Edificio Centro de Excelencia Operativa (CEO), Lampa - Santiago, RM, Chile.

6.1 Dotación

102-8

Al cierre de 2021, en SalfaCorp Chile, contamos con un total de 15.050 colaboradores, lo que representa un aumento de 37.6% de nuestra dotación respecto del año 2020.

Dotación desglosada por unidad de negocio

En la Compañía contamos con tres unidades de negocio: Ingeniería y Construcción, Aconcagua, y Rentas y Desarrollo Inmobiliario, más el Corporativo de la Compañía.

A continuación, se presenta el desglose de dotación de la Empresa por unidad de negocio:

Ingeniería y Construcción

cuenta con **12.404** personas que representa el **82.4%** del total de la empresa. Asimismo, su dotación se incrementó en **46,9%** respecto de 2020.

Aconcagua

cuenta con **2.434** personas que equivalen el **16.2%** de la dotación.

Rentas y Desarrollo Inmobiliario

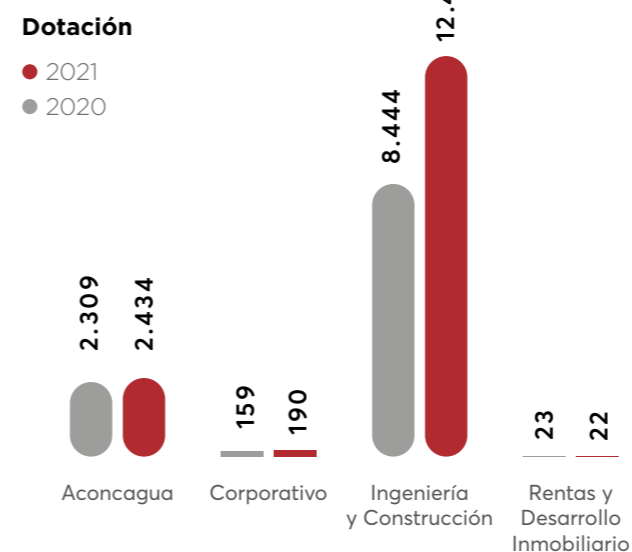
cuenta con **22** personas que representa el **0.1%** de la Compañía.

Corporativo

cuenta con **190** personas que representa el **1.3%**

A continuación, se muestra la dotación por unidad de negocio en 2020 y 2021.

Dotación por unidad de negocio en 2020 y 2021

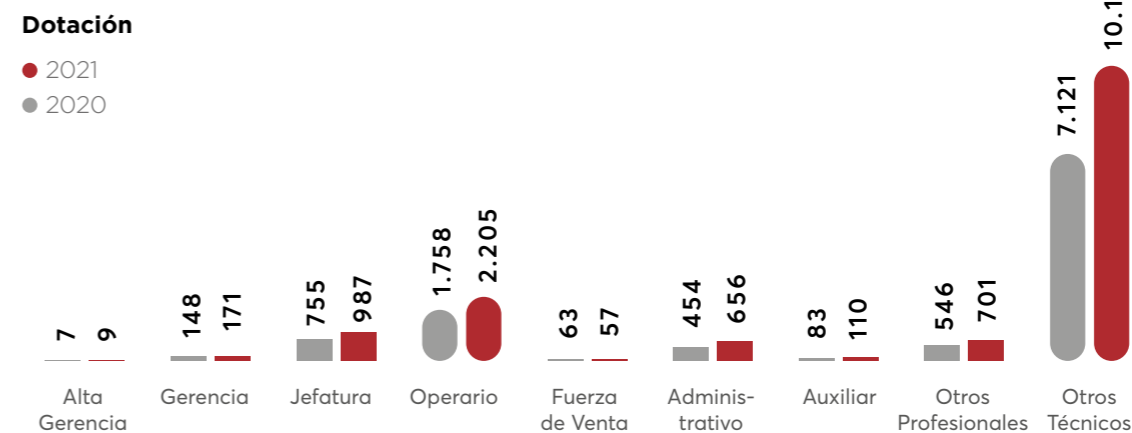


Dotación desglosa por cargo

La gran incorporación de trabajadores, afecto de manera directa en la variabilidad de trabajadores en los diversos tipos de cargo.

A continuación, se muestra la dotación por tipo de cargo.

Dotación por tipo de cargo en 2020 y 2021



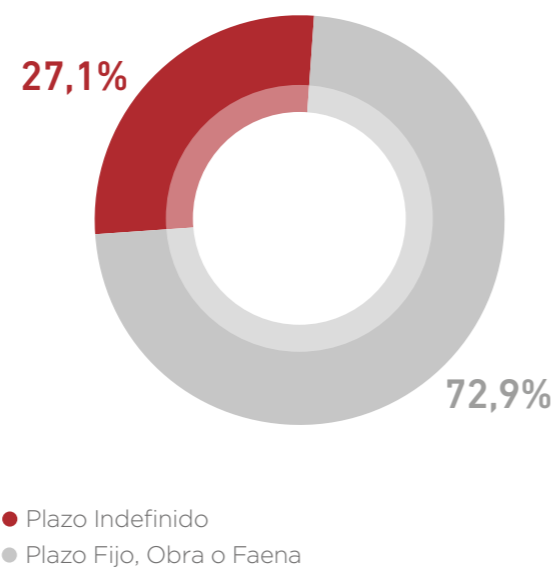
Respecto del desglose de dotación por cargo, es posible observar que en este período el estamento laboral más significativo es el de Otros Técnicos con 10.154 personas, que equivalen al 67,5% de la dotación de la Compañía, seguido de los Operarios que representan el 14,7%, posteriormente se encuentran jefaturas con 6,6% y Otros Profesionales con 4,7%.

Asimismo, la mayoría de los estamentos aumentaron su dotación en relación al período 2020, salvo la fuerza de venta que pasó de 63 personas a 57.

Desglose de la dotación por formalidad laboral

Como se aprecia, en este periodo, la dotación segmentada por el tipo de jornada laboral se compone de 4.082 personas con contrato a plazo indefinido que representan el 27.1% y 10.968 personas con contrato a plazo fijo, obra o faena que representan el 72.9%.

Proporción de dotación por formalidad laboral en 2021

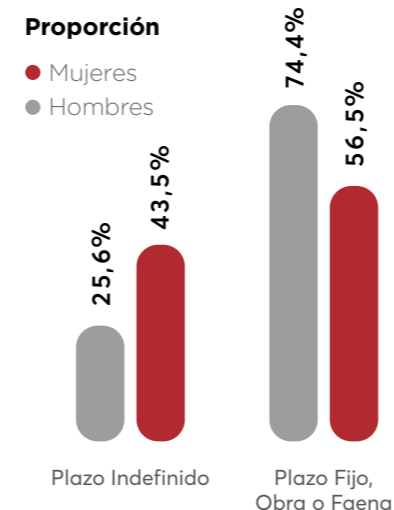


Dotación por formalidad laboral y sexo

FORMALIDAD	2020		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Plazo indefinido	3.055	516	3.514	568
Plazo fijo, obra o faena	6.949	415	10.230	738

A continuación, se muestra la proporción de dotación por formalidad laboral y sexo en 2021.

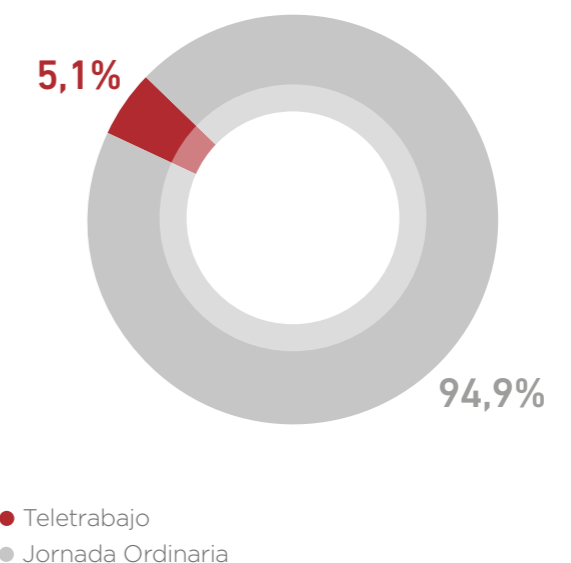
Proporción en dotación por formalidad laboral y sexo en 2021



Desglose de la dotación desglosada por adaptabilidad laboral

En este periodo, la dotación por adaptabilidad laboral se compone de 14.531 personas con jornada ordinaria que representan el 94.9% y 519 personas con teletrabajo que representan el 5.1%.

Proporción de dotación por adaptabilidad laboral en 2021



Dotación por adaptabilidad laboral y sexo

JORNADA	2020		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Jornada ordinaria	9.646	727	13.440	1.091
Teletrabajo	358	204	304	215



6.1.1 Diversidad en nuestra Compañía 405-1

En SalfaCorp promovemos una cultura abierta y de respeto a la diversidad, elementos que están presentes en nuestros valores y el quehacer de nuestra Compañía.

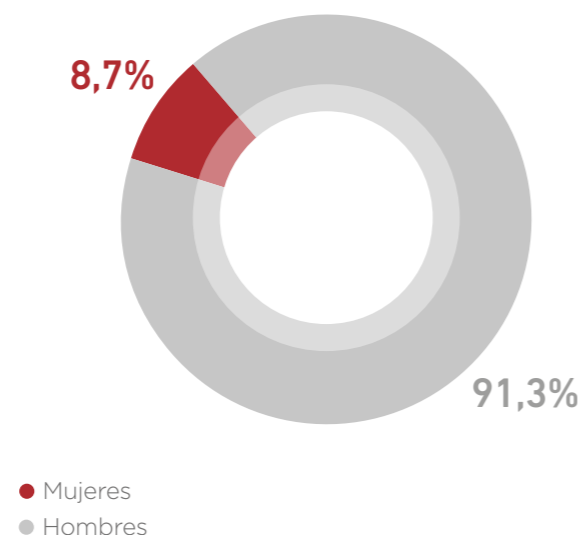
El respeto por la diversidad es un elemento fundamental en nuestra cultura, por ello, nos ocupamos de construir una organización donde todos los trabajadores tengamos un espacio para desarrollar y potenciar nuestras capacidades, contribuyendo al crecimiento de SalfaCorp.

Asimismo, el respeto por la diversidad lo declaramos en la Política de Sostenibilidad y en la Política de Derechos Humanos, las cuales entregan lineamientos y definiciones en la materia.

Dotación desglosada por sexo

En 2021 nuestra dotación desglosada por sexo, se compone de 1306 mujeres que representan el 8.7% de la Compañía, lo que representa un aumento respecto del 8.5% de mujeres en 2020, y se constituye de 13.744 hombres que representan el 91.3% de nuestra gente.

Proporción de dotación por sexo en 2021



A continuación, se muestra la dotación por cargos y sexo en 2020 y 2021.

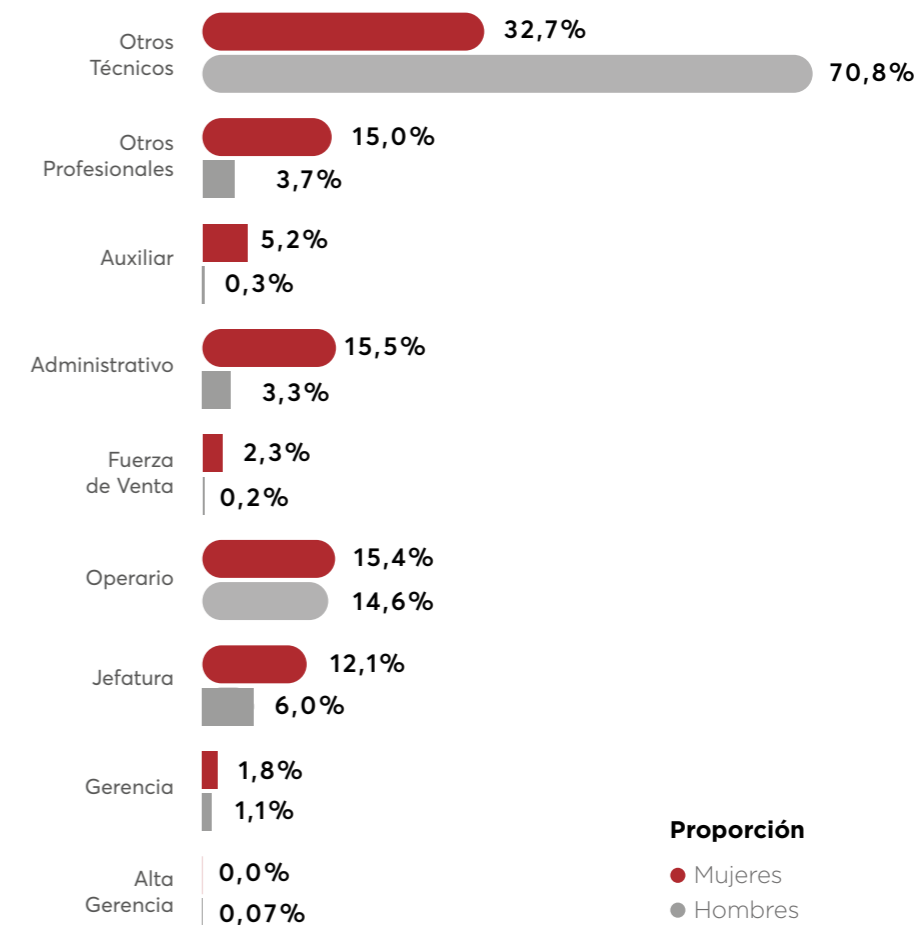
Dotación por cargos y sexo en 2020 y 2021

CARGOS	HOMBRES		MUJERES	
	2020	2021	2020	2021
Alta Gerencia	7	9	0	0
Gerencia	127	148	21	23
Jefatura	608	829	147	158
Operario	1.621	2.004	137	201
Fuerza de Venta	33	27	30	30
Administrativo	301	453	153	203
Auxiliar	25	42	58	68
Otros Profesionales	395	505	151	196
Otros Técnicos	6.887	9.727	234	427
Total	10.004	13.744	931	1.306

El contingente laboral de nuestra empresa desglosada por sexo y estamento laboral, nos permite observar que en el caso de los hombres la principal labor es la Otros Técnicos 70,8% y Operario 14,6%. Asimismo, el 6% ejerce cargos de jefatura, Otros Profesionales el 3,7% y 3,3% Administrativos. Asimismo, las Gerencias son el 1%, mientras que la Fuerza de Venta 0,2%, Auxiliares 0,3% y la Alta Gerencia es el 0,07%.

En el caso de las mujeres, el cargo de Otros Técnicos representa el 32,7%, el 15,5% son Administrativas, 15,4% son Operarios, Otros Profesionales equivale al 15% y el 12% son cargos de jefatura. Los Auxiliares representan el 5,2% y las Gerencias el 1,8%. No existen mujeres que ejerzan funciones de Alta Gerencia.

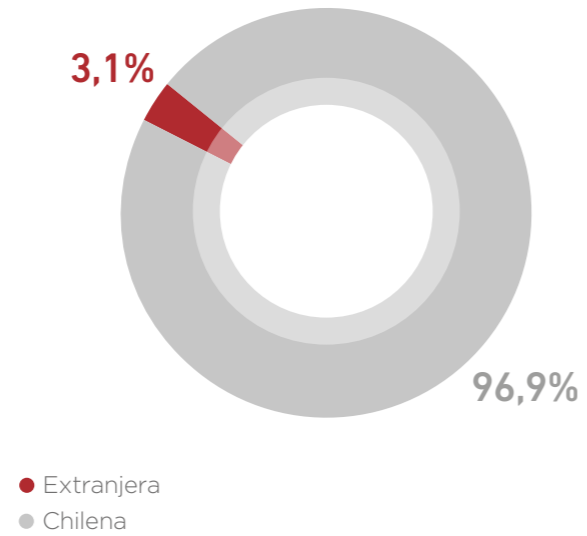
Proporción de dotación por cargos según sexo en 2021



Desglose de dotación por nacionalidad

Nuestra dotación desglosada por nacionalidad en este periodo, se compone de 14.576 personas de nacionalidad Chilena que representa el 96.9% de la compañía, y las personas que son extranjeras (474) representan el 3.1%.

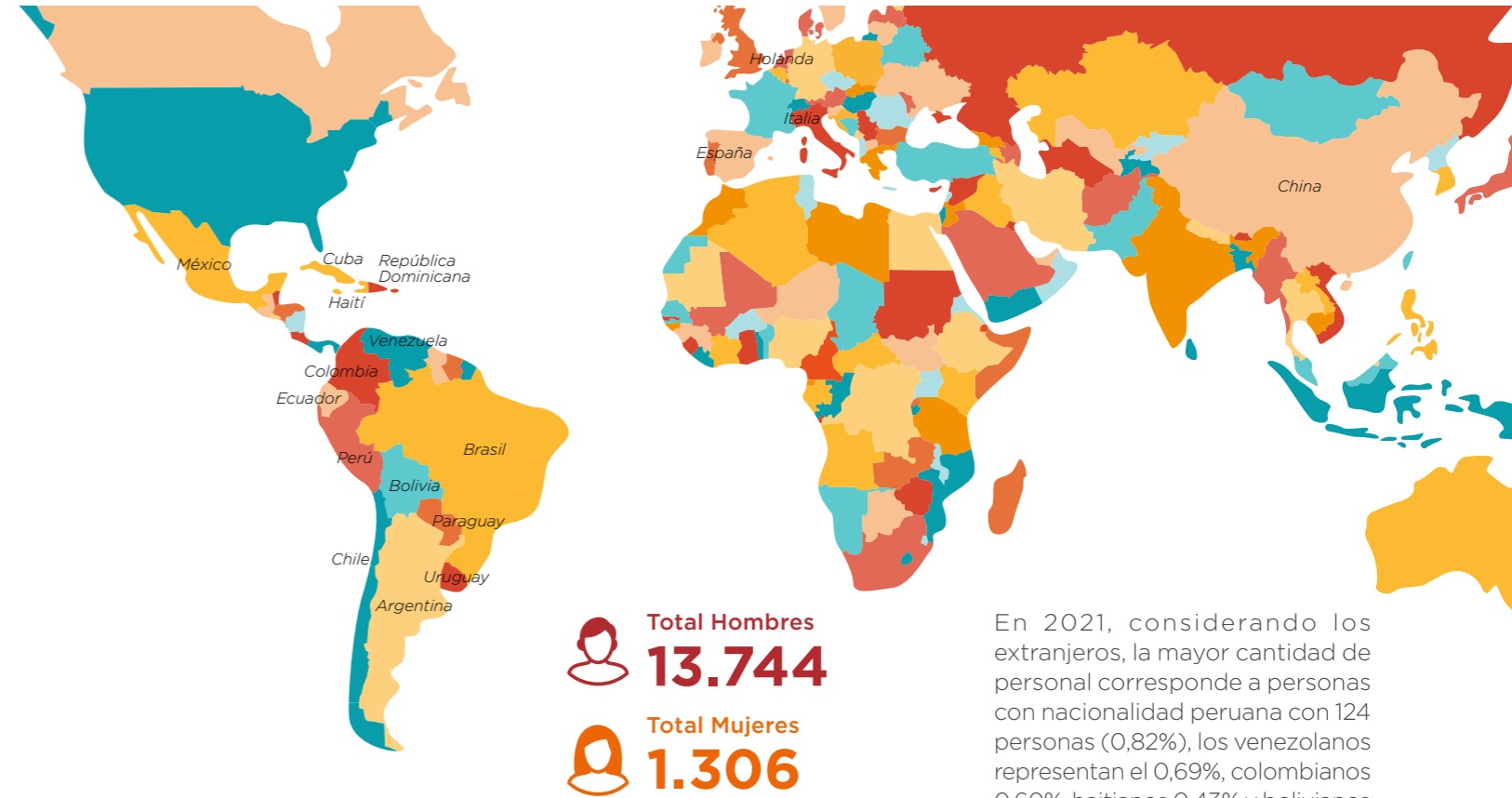
Proporción de dotación por nacionalidad en 2021



● Extranjera
● Chilena

Equipo SSOMA, Lanzamiento Norma 3262 "Igualdad de Género y Conciliación", Oficina Central, Las Condes - Santiago, RM, Chile.

Dotación desglosada por nacionalidad y sexo



En 2021, considerando los extranjeros, la mayor cantidad de personal corresponde a personas con nacionalidad peruana con 124 personas (0,82%), los venezolanos representan el 0,69%, colombianos 0,60%, haitianos 0,43% y bolivianos 0,31%.

Dotación por nacionalidad y sexo en 2021

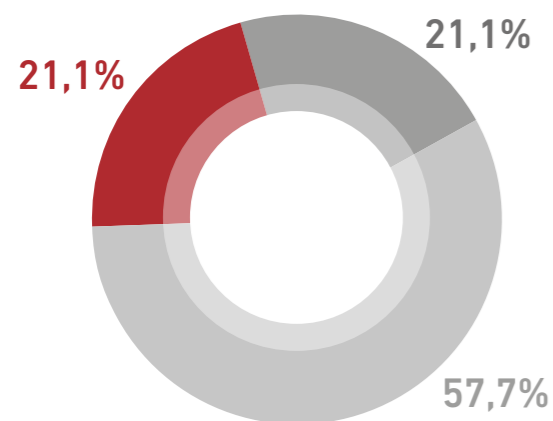
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Chilena	13.358	1.218	Española	4	0
Argentina	10	1	Haitiana	58	6
Boliviana	32	14	Mexicana	2	0
Brasileira	3	0	Peruana	108	16
China	1	0	Italiana	0	1
Colombiana	70	21	Holandesa	0	0
Cubana	5	1	Paraguaya	1	0
Dominicana	1	0	Uruguaya	2	0
Ecuatoriana	11	2	Venezolana	78	26



Desglose de dotación por rango etario

A continuación, se muestra la proporción de dotación por rango etario en 2021.

Proporción de dotación por rango etario en 2021



- Menor a 30 años
- Entre 30 y 50 años
- Mayor a 50 años

Como se aprecia, en este periodo, los trabajadores menores de 30 años representan el 21.1% con 3.179 personas, los que tienen entre 30 y 50 años representan el 57.7% con 8691 personas y los mayores de 50 años representan el 21.1% con 3180 personas.

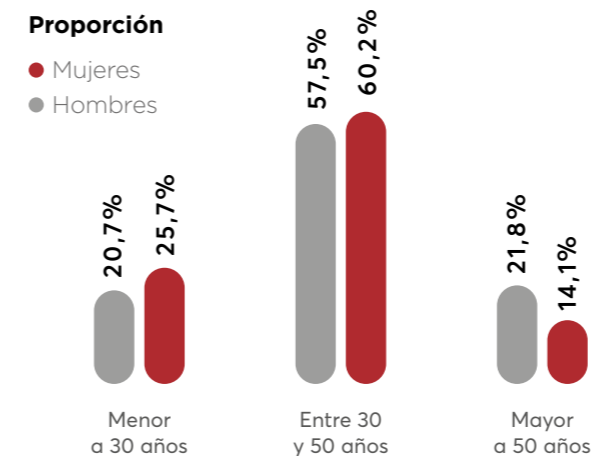
A continuación, se muestra la dotación por rango etario y sexo en 2020 y 2021.

Dotación por rango etario y sexo

RANGO ETARIO	2020		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Menor a 30 años	2.093	179	2.843	336
Entre 30 y 50 años	5.666	606	7.905	786
Mayor a 50 años	2.245	146	2.996	184

Asimismo, el desglose de la dotación por rango etario y sexo, permite determinar que la mayor parte de la dotación en hombres y mujeres se encuentra en el rango etario entre 30 y 50 años. Para hombres representa el 57.5% con 7.905 personas y para mujeres representa el 60.2% con 786 personas.

Proporción en dotación por rango etario y sexo en 2021



Desglose de la dotación por antigüedad laboral

La dotación por antigüedad laboral se compone de la siguiente forma:

13.536 (89,9%)
personas con menos de 3 años antigüedad laboral.

578 (3,8%)
Entre 3 y 6 años de antigüedad laboral.

234 (1,6%)
Más de 6 y menos de 9 años antigüedad laboral.

270 (1,8%)
Entre 9 y 12 años de antigüedad laboral.

432 (2,9%)
Más de 12 años de antigüedad laboral.

Dotación por antigüedad laboral y sexo

ANTIGÜEDAD	2020		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Menos de 3 años	8.859	653	12.540	996
Entre 3 y 6 años	404	97	448	130
Entre 6 y 9 años	222	52	189	45
Entre 9 y 12 años	184	59	211	59
Más de 12 años	335	70	356	76



Condominio Vitalis, San Miguel - Santiago, RM, Chile.

6.2 Compensaciones

Nos ocupamos de aportar al desarrollo, calidad de vida y crecimiento de nuestros trabajadores. Por ello, contamos con un plan de compensaciones y beneficios competitivos a nivel de mercado.

Las compensaciones y beneficios en nuestra Compañía están segmentados en operaciones y áreas de soporte, de forma de enfocar mejor la gestión de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada segmento.

A continuación, presentamos los indicadores y principales datos de gestión de nuestra Empresa:

6.2.1 Remuneraciones 405-2

En SalfaCorp ofrecemos una remuneración justa y competitiva acorde al mercado en el que se desempeña cada una de nuestras

unidades de negocio. Para cada cargo hemos definido una banda salarial que se ajusta al perfil, responsabilidad y experiencia requerida.

Respecto de la brecha salarial por sexo, en la siguiente tabla es posible observar la proporción de salario entre hombres y mujeres para los estamentos de rol privado y rol obra a nivel de toda la Compañía.

La tabla que se presenta a continuación, permite observar que en la mayoría de los estamentos laborales existe una brecha salarial entre los ingresos de hombres y mujeres para el mismo cargo. En el

caso de las Gerencias, las mujeres perciben el 71,2% de los ingresos de los hombres; en las jefaturas el ingreso de la mujer equivale al 88,8%; en los operarios al 55,6%; en la fuerza de venta es el 86,4% respecto del promedio del ingreso de los hombres: en el cargo de administrativos es el 93%; en el caso de los auxiliares es el 80,2%; otros profesionales 67,7%. El único caso en el que el promedio de ingreso de las mujeres es superior al promedio de los hombres es en Otros Técnicos, donde el salario de las mujeres es 11,1% superior al de los hombres.

	ALTA GERENCIA	GERENCIA	JEFATURA	OPERARIO	FUERZA DE VENTA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	OTROS PROFESIONALES	OTROS TÉCNICOS
Mujeres	0	5.061.624	2.121.971	360.109	354.452	887.861	357.595	1.575.095	785.920
Hombres		7.107.824	2.389.128	648.233	410.233	954.916	446.078	2.325.808	707.539
Total	-	71,2%	88,8%	55,6%	86,4%	93,0%	80,2%	67,7%	111,1%

6.2.2 Beneficios 201-3 / 401-2

Como Compañía implementamos permanentemente programas que van en beneficio directo de nuestros trabajadores y sus familias, mejorando su experiencia en SalfaCorp.

De este modo, hemos trabajado en la definición de un plan de beneficios acorde a las necesidades y expectativas de los trabajadores.

Beneficios del rol privado

A continuación, presentamos los principales beneficios del rol privado de nuestra Compañía:

- Seguro de vida: cuenta con una cobertura que es de 100% de costo de la empresa, en caso de fallecimiento accidental, invalidez accidental, invalidez total y parcial 2/3.
- Seguro complementario de salud y dental: de carácter voluntario, se divide en tramos según renta bruta y cantidad de cargas del colaborador.

- Permiso por fallecimiento: consiste en días adicionales a los legales por concepto de fallecimiento de familiares directo con goce de remuneración: hijo, cónyuge, hijo en gestación, padre o madre, y hermano.
- Medio día libre por cumpleaños.
- Día libre por cambio de domicilio.

- Descuentos en compras de vivienda: Para todos los colaboradores de la compañía que cuenten con contrato indefinido pueden acceder a un 2% de descuento en el total de la vivienda, con un máximo de 2 compras por año.
- Convenios con establecimientos de cuidado de la salud deportiva y dental, convenios colectivos con ISAPRES, Fundación Arturo López Pérez y establecimientos de entretención de la Caja de Compensación los Andes y otras entidades.

- Convenios con establecimientos educacionales tales como Universidad autónoma que entrega entre un 40% y 50% de descuento en sus programas de posgrado y Open English con precios preferenciales.

- Estacionamiento para mujeres embarazadas desde el quinto mes de embarazo hasta el inicio del prenatal.

- Regalos por nacimiento o adopción y matrimonio.

- Beneficio de Almuerzo con un monto asignado por día hábil trabajado

- Beneficio de salida anticipada en víspera de festivos; Fiestas Patrias, Navidad y año nuevo, el horario de salida es a las 13:00 hrs y Jueves Santo es a las 16:00 hrs.

Visita Gerente General, Proyecto Nuevo Norte I y II (DS49), Arica, I Región, Chile.





Comemoración del "Mes del cáncer de mama", Conjunto Habitacional Antupiren (DS49), Peñalolén - Santiago, RM, Chile.

6.3 Gestión del bienestar

201-3 / 401-2

En SalfaCorp, nos ocupamos de abordar las necesidades y expectativas que tienen los trabajadores de rol obra, para lo cual contamos con un Departamento de Bienestar que trabaja de manera transversal a las unidades de negocio de Ingeniería y Construcción del negocio de Construcción de Aconcagua. Su objetivo es velar por el bienestar de los trabajadores en obras y oficinas.

Para ello, desplegamos a nivel nacional un amplio equipo de asistentes sociales, quienes realizan visitas periódicas en nuestras obras con la finalidad de diagnosticar las necesidades de nuestros trabajadores y su grupo familiar, dando lugar a un plan de acción que consta de cinco áreas de trabajo:

Área Salud y Previsional

Número de atenciones:

10.544

Número de participantes:

3.245



Área Vivienda

Número de atenciones:

1.550

Monto adjudicado en fondo de Vivienda Codelco 2021

Nº	EMPRESA	OBRA	Nº DE ADJUDICADAS	MONTO ADJUDICADO POR OBRA
1	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Mantenimiento Integral	18	\$10.979.658
2	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Oleo	1	\$609.981
3	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Redes	9	\$5.489.829
4	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Rajo Sur	7	\$4.269.867
5	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Correas	5	\$3.049.905
6	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Electricos	3	\$1.829.943
7	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Mofi	8	\$4.879.848
8	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Correas	5	\$3.049.905
9	Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.	Oleo	1	\$609.981
10	Empresa de Montajes Industriales Salfa S.A.	DMH	48	\$29.279.088
Total Postulaciones Año 2021			105	\$64.048.005

Resumen de montos adjudicados desde el año 2016 y 2021 (Fondo Concursable Codelco)

AÑO	Nº GANADORES	MONTO TOTAL ADJUDICADO
2021	105	\$ 64.048.005
2020	2	\$ 1.156.356
2019	248	\$ 139.185.536
2018	166	\$ 90.813.122
2017	147	\$ 78.349.971
2016	99	\$ 51.924.114
Total	767	\$ 425.477.104

Área Social y Educacional

Número de atenciones:

1.367

Número de participantes:

868

A continuación, presentamos algunas de las principales actividades que desarrollamos el presente año:

Becas de Estudio Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco)

Codelco entrega anualmente becas de estudio para los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios en sus distintas divisiones.

Durante 2021 entregó 2.800 becas de estudio Gerencia GPRO y 500 becas VP. La beca consiste en un aporte de \$805 mil pesos líquidos por beneficiario, monto destinado a apoyar los estudios superiores de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas.

En nuestra Compañía, en 2021 se postularon 124 trabajadores a la beca Codelco GPRO, siendo adjudicadas 77 **(\$61.985.000).**

A la beca Codelco VP se postularon 59 trabajadores, siendo 48 los beneficiados. **(\$38.640.000).**



Premiación trabajadores que se encuentran cursando carreras técnico profesional (CC-111 Chuquicamata nivel 1 Sur – Geovita)

Los días 4, 5, 18,19 y 21 Diciembre 2021, se premió a todos los trabajadores que se encuentran en periodo de estudio a nivel superior, actividad que se ejecutó de forma separada en cada turno A y B en el área de minería, producción y superficie. En el turno A, 4 trabajadores recibieron premio al reconocimiento por superación personal en el ámbito educacional. Correspondiente al turno B, se premiaron a 10 trabajadores.

Esta instancia se llevó a cabo en plena charla integral, premiando a dos trabajadores en la sala de reuniones, contando con una participación masiva de trabajadores, jefaturas, junto a Gerente de turno en interior mina, entregando reconocimientos a los trabajadores premiados.

Área Jurídica

Número de atenciones:

72



Recreacional – Corporativo

Número de participantes:

4.216

Celebración Navideña Colegio Santa Cecilia (CC-111 CHUQUICAMATA NIVEL 1 SUR – GEOVITA)

Escuela Diferencial, orientada a habilitar y rehabilitar a niños y jóvenes con necesidades educativas especiales, fortaleciendo en el menor las habilidades sociales básicas, a través de la aplicación de conocimientos, actitudes y principios formativos, usando como principal estrategia los beneficios de la Musicoterapia.

El día 20 de Diciembre 2021, el equipo de SSOMA, Psicóloga, Observador de Conducta, dos trabajadores de Obras Civiles, Área de informática y periodista de Obra, tuvieron la oportunidad de entretener a los niños y entregarles una víspera de navidad. La celebración finalizó con la entrega de una canasta navideña que fue facilitada por personal de la obra a cada padre en el momento del retiro de su hijo en el establecimiento educacional.

En la actividad participaron 48 niños, más los asistentes de párvulos, educadoras, coordinadora, directora y los padres de los niños.



Inducción integrantes de Programa Jóvenes Profesionales (Capital Humano), Las Condes - Santiago, RM, Chile.

6.4 Formación

404-2

En SalfaCorp tenemos como una de nuestras prioridades la capacitación de nuestros trabajadores, orientada a la formación y desarrollo de habilidades blandas y técnicas claves para sus actividades. Para esto entregamos herramientas formativas, ofreciendo constantemente la posibilidad de participar de cursos y programas de capacitación.

El 2021 gestionamos las capacitaciones con el foco en mantener la continuidad operacional de los distintos proyectos, asegurando las alternativas necesarias frente al contexto de pandemia, diseñando e implementando planes de capacitación a la medida de las necesidades de las empresas operativas del Grupo, ya sea por cargo o de acuerdo con el plan estratégico de cada unidad de negocio y/o empresa.

Respecto al contexto y la continuidad operacional, gestionamos capacitaciones presenciales, siempre supervisadas para el cumplimiento de las normativas sanitarias. Además, implementamos de manera masiva

la capacitación a distancia, lo que supuso un desafío, al detectar distintas situaciones en las que trabajadores no tenían el acceso a las herramientas o conocimientos para acceder y participar de los cursos. Esto lo abordamos con un trabajo en conjunto entre el equipo de formación y los proyectos, para detectar estas necesidades y solucionarlas con opciones que facilitaron el acceso de los trabajadores a los cursos.

Plan de capacitación

Como proyecto destacado podemos mencionar la elaboración del Modelo de Desarrollo de Capacidades Críticas para trabajadores Mano de Obra Directa de Empresa de Montajes

Industriales SalfaCorp S.A., el cual fue levantado durante 2020-2021 por Circular HR en conjunto con los expertos técnicos de las distintas áreas.

El objetivo de este proyecto tuvo la finalidad de levantar perfiles de competencia, ordenándolos según sus distintas experticias y áreas correspondientes. De esta forma, los usuarios podrán acceder de forma fácil a los requerimientos y exigencias para cada uno de los cargos, potenciando la capacidad de gestión y análisis de los equipos de SalfaCorp además de identificar y definir los conocimientos, habilidades y conductas requeridas por cada uno de ellos.



Bienvenida integrantes de Programa Jóvenes Profesionales (Capital Humano), Las Condes - Santiago, RM, Chile.

Programa de formación de jóvenes profesionales

Retomamos el Programa Trainee en conformidad a las normas sanitarias, participando en ferias laborales y reclutando a los profesionales de las mejores universidades del país, quienes ingresan a un proceso de entrenamiento de 10 meses, pasando por diferentes áreas de las unidades de negocio.

Formación en Seguridad y Salud Ocupacional, y Medio Ambiente:

Apunta a fortalecer las áreas de prevención de riesgo de nuestras empresas, con el fin de entrenar y poner en alerta a cada trabajador, respecto de sus labores y los protocolos y procedimientos de seguridad que estos deben cumplir en sus funciones.

Participantes Capacitados:
22.504

Formación conductual:

Se orienta a potenciar las habilidades, que inciden en cómo llevar a cabo diversas acciones en materia laboral.

Participantes Capacitados:
262

Principales actividades de capacitación 404-2

Formación técnica:

Orientada a las diferentes especialidades de nuestras unidades de negocio, además de cursos enfocados en las normas de calidad vigentes, de forma de cumplir con los estándares exigidos por nuestros clientes.

Participantes Capacitados:
1.099

6.4.1 Indicadores de capacitación 404-1

En 2021 los procesos formativos que implementamos involucraron a 23.865 participantes, de los cuales el 98% corresponde a hombres y el 2% a mujeres. Asimismo, el total de participantes capacitados por estamento es de 2% en rol privado y 98% en rol obra.

Respecto de las horas de formación, en este período dedicamos un total de 303.503 horas de capacitación.

Indicadores 2021

Horas de formación por sexo:

Hombres
289.558 horas

Mujeres
13.945 horas

Horas de formación por estamento:

Rol Obra
293.844 horas

Rol Privado
9.659 horas

Total de trabajadores capacitados desglosados por estamento y sexo

AÑO	2019			2020			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Rol privado	456	216	672	709	100	809	336	78	414
Rol obra	7.229	196	7.425	7.919	179	8.098	22.949	502	23.451

Horas de capacitación por unidad de negocio 2021

Corporativo:
635

Ingeniería y Construcción:
292.046

Aconcagua:
10.758

Rentas y Desarrollo Inmobiliario:
64



Equipo Capital Humano, Lanzamiento Norma 3262 "Igualdad de Género y Conciliación", Oficina Central, Las Condes - Santiago, RM, Chile.

6.5 Desarrollo organizacional

A través de la Gerencia de Capital Humano, nos ocupamos permanentemente de generar espacios que fomenten el crecimiento y desarrollo de los trabajadores en nuestra Empresa.

La consolidación de los programas y actividades que veníamos realizando en años anteriores nos permitió mejorar nuestras plataformas y procesos de Organigrama en Línea y Gestión de Desempeño y comenzar con la implementación este año del proyecto de medición de Clima Laboral Organizacional, instancia que nos permite no sólo conocer la percepción de los colaboradores y colaboradoras respecto a las decisiones que se toman al interior de la organización, sino que también crear mesas de trabajo

orientadas a las necesidades y problemáticas que se evidencian en dicho proceso.

Un hito importante de este 2021 es la implementación de la Norma NCh3262 sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, a través de requisitos normativos certificables. El proceso consta de cinco etapas; diagnóstico, entrega de informes, definición de estrategia, implementación y monitoreo, para cerrar con una auditoría que determinará la

certificación de la organización. Es una iniciativa que impacta en primera instancia a tres proyectos de SalfaCorp (Oficina Central, Edificio Neus de Inmobiliaria Aconcagua y Ciclonos de Salfa Montajes), pero que busca que en el futuro se pueda replicar en el resto de la organización.

Otro de los objetivos del 2021 fue posicionar a SalfaCorp, como una atractiva empresa para trabajar, todo esto a través de un programa de Marca Empleadora que comenzó enfocado en

atraer talentos de las mejores escuelas de ingeniería del país. Esto ha permitido hacer crecer el programa de Jóvenes Profesionales e incorporar a nuestros líderes y referentes a las diferentes charlas y webinars organizados por las más prestigiosas universidades de Chile.

2021 fue un año lleno de desafíos en materia de desarrollo organizacional, los proyectos planificados debimos adaptarlos al nuevo contexto de forma de lograr los objetivos que nos trazamos inicialmente.

Este año dimos a conocer la plataforma de organigrama en línea, la cual es parte de las herramientas asociadas a evaluación del desempeño. Esta plataforma permite:

- Ubicar rápidamente los contactos y datos actualizados de los trabajadores de rol privado de la empresa.
- Conocer su ubicación dentro del organigrama, dependencias y equipos de trabajo.
- Ordenar los equipos mediante la herramienta de asignación de equipos y dependencias.

Además, la plataforma de evaluación de desempeño fue actualizada y mejorada para brindar una mejor experiencia, de fácil acceso y simplificar la evaluación para las jefaturas con esta responsabilidad.

Asimismo, realizamos un trabajo orientado a repensar las definiciones de competencias a evaluar para que pudieran estar vigentes frente al trabajo a distancia y otros factores

a los que nos vimos enfrentados este año.

Por último, respecto a reclutamiento y selección, también implementamos mejoras en la plataforma, para adaptarla a los cambios de procedimientos, facilitar su uso y experiencia para el usuario.

Entrega Merchandising, Lanzamiento Norma 3262 "Igualdad de Género y Conciliación", Oficina Central, Las Condes - Santiago, RM, Chile.





Edificio Tocornal, Santiago Centro - Santiago, RM, Chile.

6.6 Relaciones laborales

102-41

En SalfaCorp nuestro principal objetivo en materia de relaciones laborales es construir relaciones de confianza con las organizaciones sindicales, generando un ambiente constructivo, que mediante el compromiso de nuestra organización y trabajadores, nos permita desarrollarnos de forma eficiente y sostenible.

De este modo, con el propósito de generar una relación transparente y fluida con las organizaciones sindicales, mantenemos reuniones y mesas de trabajo permanentes con los doce sindicatos.

Sindicatos

Sindicato nacional trabajadores contratistas de Chile (SINATRACCH)	
Sindicato empresa maquinarias y equipos MAQSA	
Sindicato de trabajadores de la empresa MAQSA Austral S.A.	
Sindicato de trabajadores Salfa mantenciones de minera el tesoro	
Sindicato de trabajadores de empresa de mantenciones y servicios SALFA	
Sindicato interempresa nacional de montaje industrial, obras civiles (SINAMI)	

66%  de los trabajadores pertenecen a una organización sindical.

Sindicatos

Sindicato nacional interempresa de trabajadores de montaje industrial (SIMOC)	
Sindicato Nacional de trabajadores eventuales y transitorios de la construcción (SINTEC)	
Sindicato de trabajadores de empresa Geovita S.A.	
Sindicato de trabajadores de empresa GMS S.A.	
Sindicato de trabajadores de empresa ICEM S.A.	
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Obras Conexas	

La totalidad de las organizaciones sindicales corresponden a las unidades de negocio de Ingeniería y Construcción y Aconcagua, específicamente en las empresas: Empresa de Montajes Industriales Salfa S.A., Constructora Salfa S.A., Maquinarias y Equipos MAQSA S.A., MAQSA Austral S.A., Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A., Constructora Novatec S.A., Salfa Servicios SpA, Constructora Noval Limitada, Empresa Constructora Tecsa S.A., Geovita S.A., ICEM S.A., Constructora Brisas de Batuco S.A. y Constructora Fe Grande S.A. El 66% de nuestros trabajadores pertenece a una organización sindical, y por lo tanto, tiene acceso a los beneficios derivados de los convenios colectivos.

Durante 2021, tuvimos un total de 20 negociaciones colectivas con los sindicatos: Sindicato nacional trabajadores contratistas de Chile (SINATRACCH), Sindicato de trabajadores de empresa de mantenciones y servicios SALFA, Sindicato nacional interempresa de trabajadores de montaje industrial (SIMOC) y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Obras Conexas. Asimismo, para el próximo año tenemos negociaciones con los siguientes sindicatos: Sindicato de trabajadores Salfa mantenciones de minera el tesoro, Sindicato nacional trabajadores contratistas de Chile (SINATRACCH) y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Obras Conexas.