

# **POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO**

Subgerencia de Personas y Desarrollo Organizacional

2024

## I. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento es el conjunto de procesos que se llevan a cabo en el área de Personas de Isola Maquinarias, generando etapas desde el reclutamiento hasta el desarrollo de talentos de la empresa basados en los resultados de la gestión del desempeño. Esto es la **atracción, contratación, retención y formación** de talentos.

El objetivo de estructurar una política es definir las etapas y procesos para el desarrollo de los talentos de la organización.

## II. DESARROLLO POLÍTICA

### ATRACCIÓN DE TALENTOS

El área de Reclutamiento & Selección es el inicio de la Gestión de Talentos, debido que es la primera conexión con nuevos talentos. En Isola Maquinarias está vigente e informado el **Procedimiento de Reclutamiento & Selección**, donde se definieron procesos y responsabilidades.

El proceso de Reclutamiento & Selección inicia con la detección de necesidades, donde cada cargo cuenta con su **Perfil de Cargo y un Diccionario de Competencias** vigentes para realizar el **Reclutamiento y Selección por Competencias (Metodología STAR)**.

Existen tres tipos de Reclutamiento, según se detalla a continuación:

<b>Reclutamiento Interno</b>	La búsqueda se realiza entre quienes son colaboradores de Isola Maquinarias
<b>Reclutamiento Externo</b>	La búsqueda se realiza entre quienes no son colaboradores de Isola Maquinarias
<b>Reclutamiento Mixto</b>	La búsqueda se realiza tanto entre quienes son colaboradores de Isola Maquinarias como entre quienes no lo son

Isola Maquinarias se compromete a llevar a cabo un proceso de Reclutamiento & Selección equitativo, inclusivo, transparente y basado en las competencias, habilidades y conocimiento correspondiente a cada cargo. Se prioriza la búsqueda de candidatos que se alineen a la misión, visión y valores de Isola. Todos los candidatos son evaluados sin discriminación por razones de raza, género, orientación sexual, religión, situación de discapacidad, edad o cualquier otra condición.

Para llevar a cabo la selección de candidatos, se definieron los siguientes lineamientos:

- Competencias definidas en Diccionario de Competencias según rol del cargo.
- Se realiza metodología de Entrevista por Competencias y diversas pruebas para identificar perfil idóneo para cada cargo.
- Se fomentará la diversidad de equipos para evitar riesgo en toma de decisiones.
- Se proporcionará retroalimentación a los candidatos, en caso de que sean seleccionados o no. Esto con el objetivo de fomentar la transparencia.

## CONTRATACIÓN

En Isola Maquinarias está vigente e informado el **Procedimiento de Contratación y Cambios Contractuales**.

De acuerdo con el Código del Trabajo, se definirán los siguientes tipos de Contrato de Trabajo, para atender la duración y necesidades de la empresa.

TIPO DE CONTRATO DEFINICIÓN	DEFINICIÓN
Contrato de Trabajo con duración <b>Plazo Fijo</b>	Contrato de Trabajo para cubrir vacante disponible para un área en específico. (Período de prueba, reemplazo temporal por vacaciones, licencias médicas, permisos, entre otros). El término del contrato está definido con una fecha específica establecido en el mismo, de acuerdo con el Artículo N° 159 del Código del Trabajo.
Contrato de Trabajo con duración <b>Indefinida</b>	Contrato de Trabajo para cubrir vacante disponible para un área en específico. El término del contrato no está previsto, salvo por las causales indicadas por los Artículos N° 160 y N° 161 del Código del Trabajo.

Existen 4 motivos o justificación para la Contratación de un nuevo Cargo.

1. Incremento de Dotación
2. Reemplazo por Término de Contrato – Renuncia – Desvinculación
3. Reemplazo de Vacaciones o Licencia Médica
4. Vacante por Cambio de Área

Todo personal que ingrese estará en periodo de prueba bajo un Contrato de Trabajo Plazo Fijo, donde la fecha de duración de éste será definida por Jefatura directa con asesoramiento y apoyo del área de Personas. Cargos excepcionales pueden ingresar con Contrato de Trabajo con duración Indefinida previa autorización de **Gerente General**.

Todo aumento de dotación fuera de proyecto debe pasar por un proceso de aprobación de presupuesto, verificando el costo empresa de cada incorporación con la Gerencia de Proyectos. Una vez validado el presupuesto, se puede proceder con la aprobación de la incorporación por parte de Gerencia General y Subgerencia de Personas y Desarrollo Organizacional.

En el caso del proceso de selección para las distintas faenas, el procedimiento es el siguiente:

1. Levantamiento de la vacante.
2. Publicación del cargo y filtro de candidatos acordes al perfil del cargo vacante.
3. Entrevista Técnica
4. Entrevista por Competencias
5. Charla Especifica de la faena correspondiente
6. Solicitud de Elementos de Protección Personal
7. Firma de Contrato de Trabajo

## RETENCIÓN DE TALENTOS

Una parte primordial de la Gestión de Talentos es la retención de talentos, que es responsabilidad de los procesos de **Compensaciones, Bienestar y Desarrollo Organizacional**, debido que estas tres áreas trabajan en conjunto para crear un **Programa de Retención de Talentos** a través de **Onboarding, Compensaciones, Programa de Beneficios, Clima Organizacional y un Plan Comunicacional basado en la Transparencia.**

- ✓ **Proceso de Onboarding:** Es la primera experiencia de los nuevos colaboradores de Isola, el cual tiene como objetivo que se sientan **integrados, valorados, apoyados** y por sobre todo con los **conocimientos base** de su incorporación a la organización.
- ✓ **Compensaciones:** Existe un **Procedimiento de Remuneraciones** vigente, donde se detallan los procesos relacionados al pago de remuneraciones, realizando un pago justo y acorde al mercado.
- ✓ **Programa de Beneficios:** Es un programa creado para la motivación y cuidado de los colaboradores de Isola, donde contamos con diversos **convenios** y **beneficios** para los colaboradores.
- ✓ **Clima Organizacional:** Es la percepción que tienen los colaboradores de la empresa sobre el ambiente laboral. Isola Maquinarias está comprometido en medir y potenciar al clima para el bienestar y satisfacción de los colaboradores. Para esto se realiza **Encuesta de Medición del Clima Organizacional** de manera anual, identificando brechas en los resultados de la encuesta, para crear un **Plan de Acción para mejorar el Clima Organizacional**, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Se promueve la comunicación abierta y se brinda un espacio confidencial para que los colaboradores se puedan expresar.
- ✓ **Comunicación:** Existe un **Plan Comunicacional** interno desde el área de Desarrollo Organizacional, esto para potenciar la **transparencia y fidelización de los colaboradores.** Donde se realizan comunicados ante diversos procesos de la organización y boletín comunicacional bimensual para compartir iniciativas y eventos referentes a la organización.

## FORMACIÓN DE TALENTOS

Por último, en la formación de talentos existe un **Programa de Gestión de Desempeño** y otro **Programa de Capacitación y Formación** vigente.

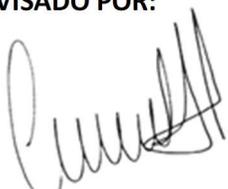
- ✓ **Gestión del Desempeño:** Es un proceso que permite **evaluar y monitorear el desempeño** de los colaboradores de Isola Maquinarias. Para cumplir con el nivel de profesionalismo de la empresa es necesario contar con talentos capacitados. Es por ello que se evalúa anualmente el desempeño de los colaboradores, proporcionándoles retroalimentación para fomentar su desarrollo y disminuir las brechas existentes. Las evaluaciones son objetivas y están basadas en indicadores claros de rendimiento, generando una autoevaluación con reuniones de seguimientos para revisar avances y metas. Se mide a través de una **Evaluación de Desempeño de 180°** junto con **NineBox**, herramienta que permite clasificar a los colaboradores en niveles que definen mejor su perfil y potencial.

- ✓ **Capacitación y Formación:** Es un programa que basa en realizar de manera anual un **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación** para la empresa, donde se definen los planes de formación para cada rol. Isola Maquinarias utiliza diversas herramientas para evaluar la necesidad de capacitación, determinando habilidades, conocimiento y competencias de los colaboradores.

### III. DIFUSIÓN

La difusión de la Política de Gestión de Talentos será realizada por el área de Desarrollo Organizacional a través de comunicación de correo electrónico, página web ([isola.cl](http://isola.cl)) y portal de gestión personas BUK ([isola.buk.cl](http://isola.buk.cl)), siendo responsabilidad de todos los colaboradores de Isola Maquinarias estar en conocimiento de esta y velar por su cumplimiento.

La política será revisada y actualizada en función de las necesidades de Isola Maquinarias.

<p><b>REALIZADO POR:</b></p>  <p>María José Cares Encargada de Desarrollo Organizacional 2024</p>	<p><b>REVISADO POR:</b></p>  <p>Carolina Silva Hermosilla Subgerente de Personas y Desarrollo Organizacional 2024</p>	<p><b>AUTORIZADO POR:</b></p>  <p>Gianfranco Isola Briones Gerente General 2024</p>
--	--	--