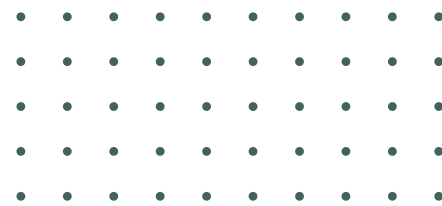
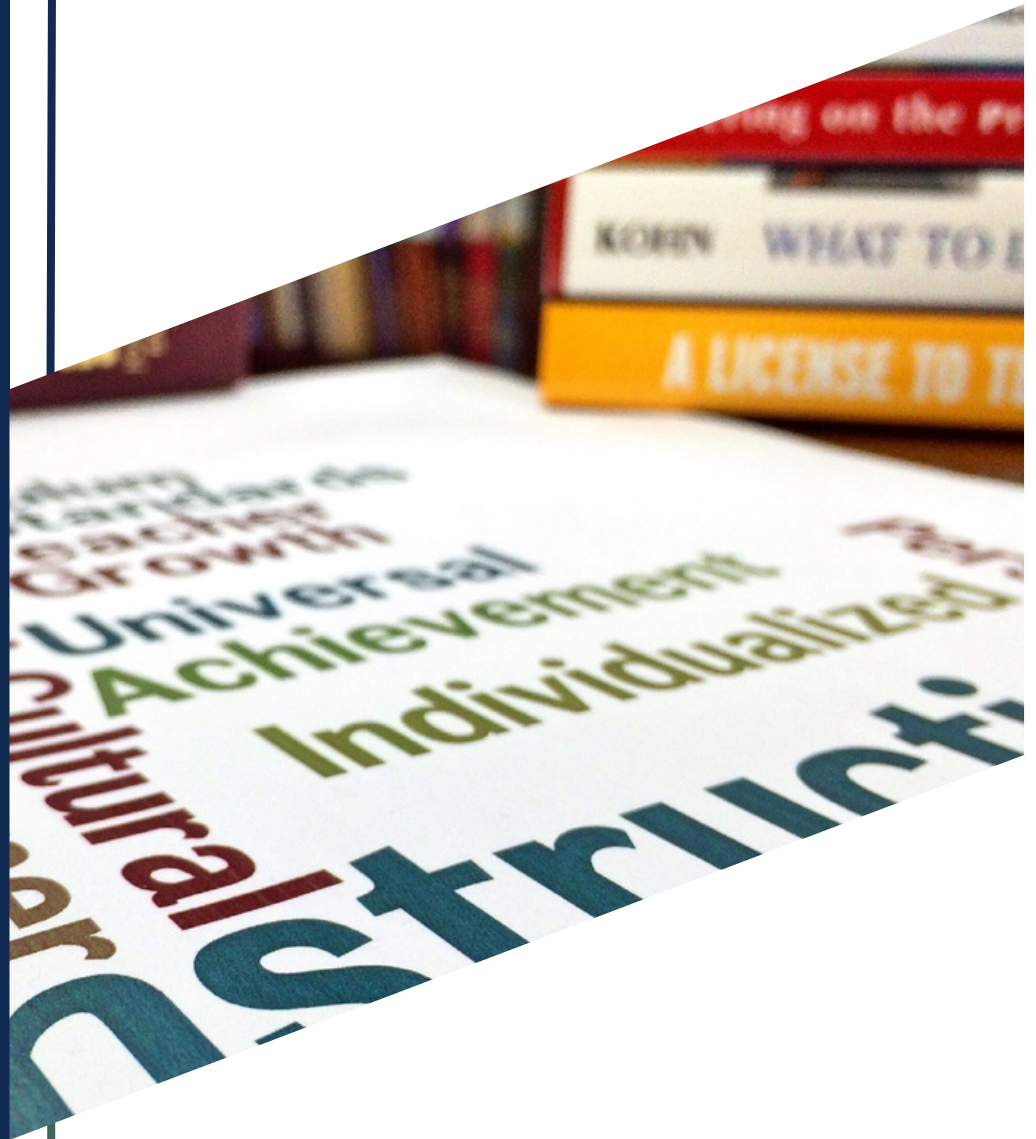




POLÍTICA DE CAPACITACIÓN



1. Los programas de capacitación son propuestos por la jefatura y/o colaborador y presentados con ambos vb a la Gerencia de Personas o equivalente mediante la firma de formulario de capacitación (disponible mediante solicitud), previo a la obtención de las aprobaciones requeridas conforme al ordenamiento interno.
2. Los programas propuestos deben ser relevantes al puesto de trabajo, responsabilidad futura y/o necesidad estratégica de la organización.
3. El área de personas establecerá prioridades en la asignación de recursos financieros considerando coherencia del programa con los objetivos planteados y la probabilidad de impacto de éstos.
4. Cada curso realizado por un colaborador, independientemente de su duración, deberá contar con una encuesta de reacción. La implementación de las encuestas de reacción será coordinada por la jefatura directa en conjunto con el área de personas o equivalente, quien proporcionará la herramienta y la ajustará según las necesidades del área específica.
5. El área de personas o su equivalente analizará las encuestas y propondrá mejoras a la jefatura encargada de la formación para futuras instancias.
6. Los programas de capacitación que tengan objetivos de impacto específico en indicadores de negocio (ej: retención, promoción, cultura, seguridad, etc) deberán evaluar el impacto al cabo del período establecido.
7. Los resultados del impacto de las capacitaciones realizadas deberán ser consolidados y presentados por el área de personas o su equivalente a las jefaturas correspondientes al finalizar cada ciclo.
8. La gerencia de personas o su equivalente actualizará el plan de capacitación para el próximo año en cuanto a contenidos, proveedores y duración, en base a los resultados obtenidos de la gestión continua de la capacitación.
9. Los colaboradores podrán postular anualmente a programas de magíster o equivalentes (sobre 10MM\$ CLP) directamente con el área de RRHH y sin necesidad de vb de su jefatura mediante el envío de un correo. Estas solicitudes serán evaluadas por un comité de talentos que sesiona anualmente en el cual participa el CEO de la compañía quien aprueba finalmente. Quienes son seleccionados se rigen bajo política específica destinada al financiamiento de estos programas, la cual incluye condiciones de copago (70% empresa – con tope de 40MM y 30% colaborador) y retribución en tiempo a la organización.
10. Programas bajo este monto o no solicitados bajo este esquema son discutidos con jefatura y tienen cobertura de 100% para programas entre 0 y 3MM\$ CLP, y de copago 80% empresa y 20% colaborador para programas entre 3 y 10MM\$ CLP. Aprobación sujeta a criterios estratégicos y de impacto de la capacitación; y formulada por quien disponga de las atribuciones definidas por el gobierno interno.

11. Cada participante de un curso de capacitación externo acordará con su jefatura una actividad de transferencia de conocimientos a otros miembros del equipo y/o a toda la organización durante el año que curse el programa o en el año inmediatamente siguiente.
12. El colaborador debe firmar el anexo de contrato para estos procedimientos, aceptando las condiciones establecidas para generar y gestionar el pago a la institución respectiva.