

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Australis no apoya la discriminación en la contratación por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación política, o cualquier otra condición que no se funde en la capacidad e idoneidad personal, todo esto en línea con la **Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación (AS-PO-CM-003)** y la **Política de Equidad de Género y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar (AS-PO-CM-010)**.

Gestión del Talento

La gestión del talento en Australis se desarrolla a través de un proceso continuo que permite la atracción, captación e incorporación de personas, al igual que su retención una vez forman parte de la empresa, con el propósito de promover su máximo desarrollo a través de la identificación y satisfacción de sus necesidades.

En Australis la gestión del talento se compone de las siguientes fases:

01. Reclutamiento, Selección e Incorporación

Comprende las actividades dirigidas a cubrir las necesidades de personal y dotar a cada sistema que compone la organización, del personal más idóneo para cada puesto, mediante un proceso transparente, objetivo, eficiente, inclusivo y no discriminatorio, dándose inicio al mismo, cada vez que surja la necesidad de crear un nuevo puesto, expandir puestos existentes o bien cubrir un puesto vacante que se encuentre disponible.

Comprende además la gestión de programas guías de inducción que suministran información necesaria para facilitar la adaptación e incorporación de nuevas personas a la compañía, permitiéndoles su integración al ambiente laboral y al equipo humano que hace parte de la dinámica organizacional.

02. Evaluación del Desempeño

Herramienta que comprende la evaluación y retroalimentación de competencias laborales alineadas al Modelo de Competencias, con la finalidad de apuntar al alcance de los objetivos de la compañía; a través de un proceso de feedback continuo y anual que permite identificar oportunidades de mejora y consolidar fortalezas.

Las etapas de este proceso son:

- **Establecimiento de metas:** se realiza al inicio de cada año, y tiene como objetivo el establecimiento de metas SMART (metodología que establece que las metas deben ser específicas, medibles, alcanzables, desafiantes y con tiempo definido).
- **Feedback de mitad de año:** reuniones uno a uno de cada persona con su supervisor(a) directo(a).
- **Autoevaluación de desempeño.**
- **Evaluación y feedback de fin de año.**
- **Impacto de la evaluación a otros procesos vinculados claves tales como:** becas Australis, Movimientos Internos, entre otros.

03. Desarrollo de Personas

Se trata de generar planes y estrategias de formación con el propósito que todas las personas que trabajan en la compañía desarrollen los conocimientos y

competencias necesarias para cumplir con éxito las funciones de su cargo, alineadas a los objetivos de la Compañía, y de conformidad con los requerimientos de las diferentes normativas locales e internacionales, así como de habilidades y actitudes requeridas para el cargo. Dentro de las prácticas que tenemos se encuentran:

- **Plan de Capacitación Anual:** planes y estrategias de formación orientados al desarrollo de conocimientos y competencias necesarias para cumplir con éxito los objetivos de la Compañía.

- **Becas Australis:** Iniciativa que busca apoyar a quienes demuestran los mejores resultados en la Evaluación de Desempeño y desean continuar con un programa de estudios superior, premiando a las personas que proactivamente buscan continuar desarrollando sus habilidades profesionales.

- **Evaluación de Potencial:** Proceso de evaluación que busca detectar profesionales con mayor posibilidad de éxito en roles con mayor responsabilidad, quienes pueden desarrollar una trayectoria exitosa en la organización para así generar mayor aporte al desarrollo de los objetivos.

- **Pool de Talento:** Matriz compuesta por personas que cuentan con la formación, competencias y experiencia para ocupar potencialmente posiciones críticas para el negocio.

- **Planes de Desarrollo:** Contempla un conjunto de actividades de aprendizaje diseñadas para cerrar brechas de formación, relacionales o de experiencia necesarias para desempeñar determinadas posiciones críticas identificadas.

04. Retención del Talento

Estrategia que busca retener a las personas que demuestran compromiso, buen desempeño y motivación; aportando valor a la compañía y al logro de las estrategias de negocio. Dentro de las prácticas que tenemos se encuentran:

- **Clima Organizacional:** Evaluación periódica que permite obtener información valiosa sobre el estado de la organización desde la perspectiva cada una de las personas que la componen. Para así conocer los principales aspectos a mejorar en función de las dimensiones evaluadas e identificar acciones de mejora.

- **Plan de Bienestar:** Conjunto de actividades que busca promover la satisfacción de necesidades sociales, económicas y culturales de las personas que forman parte de la organización; fomentando el crecimiento y fortalecimiento de equipos en un entorno de confianza.

- **Programa de Reconocimiento:** Conjunto de actividades dirigidas a distinguir a una persona o equipo entre los demás por ser un ejemplo de los valores Australis: compromiso, respeto y humildad, compañerismo e integridad, así como también de la mejora continua presente en la visión de la compañía.

250e0efc-bf3b-4d05-9760-528798414ea6

Josefina Moreno Tudela

Gerente Recursos Humanos y Asuntos Corporativos

Puerto Varas, Junio 2022.



CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Ítem	Modificación
17-02-2022	00		Creación del documento de acuerdo con formato establecido en Procedimiento Control de Documentos (AS-P-CE-001).

REVISIÓN Y APROBACIÓN

	Fecha	Cargo	Firma
ELABORA	17-02-2022	Asistente de Recursos Humanos	eea20e49-4a95-4468-bfa6-428f82164889
APRUEBA	04-05-2022	Subgerente de Recursos Humanos	f06857b8-b02f-4724-acdd-a6b38d72f81a
AUTORIZA	24-06-2022	Gerente Recursos Humanos y Asuntos Corporativos	250e0efc-bf3b-4d05-9760-528798414ea6