

# Recursos Humanos

LC

## **Políticas y principios de Recursos Humanos**

Rev. N° 5 , abril 2023

Carolina M

**INDICE DEL MANUAL**

Página 3.....Capítulo I : Introducción  
Página 3.....Capítulo II : Descripción general del Grupo  
Página 4.....Capítulo III : Visión Compartida  
Página 5.....Capítulo IV : Propuesta de Valor para Colaboradores  
Página 6.....Capítulo V : Competencias de Trabajo  
Página 9.....Capítulo VI : Políticas y Principios de Gestión de personas

Grupo Lo Campiño

## CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

En este manual se compilan las principales políticas y principios que rigen en Grupo de empresas Lo Campino.

## CAPITULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

### ▪ Quienes somos

Lo Campino es un grupo de empresas privadas cuyos negocios se centran en la producción, comercialización y/o distribución de bienes y servicios para el mercado nacional, con un fuerte y marcado énfasis en el mercado de la construcción y venta de viviendas.

Este grupo de empresas emplea en la actualidad a más de mil personas de planta, además de un porcentaje importante de contratistas y proveedores.

### ▪ EMPRESAS DEL GRUPO:



### CAPITULO III: VISION COMPARTIDA

#### Nuestra Misión

Lo Campino es un Grupo diversificado de empresas, que busca ser referente en sus respectivos mercados, destacando por la calidad de sus productos y servicios. Buscamos mejorar la calidad de vida de nuestros clientes y colaboradores a través de la innovación, desarrollo, eficiencia, seguridad y sustentabilidad.

Grupo Lo Campino orienta sus esfuerzos a la obtención de una rentabilidad que garantice una retribución atractiva para sus accionistas y permita aportar al desarrollo sustentable en las comunidades en que estamos presentes.

#### Nuestra Visión

Queremos que Lo Campino sea una marca reconocida a nivel nacional y un referente en el mercado de los productos y servicios que desarrolla, expandiéndose a otros mercados y/o negocios que creen valor donde las personas puedan desarrollar todas sus capacidades y crecer con el Grupo.

#### Nuestros Valores

- Alegría**, vivimos y transmitimos alegría a quienes nos rodean.
- Compromiso**, enfrentamos con decisión los compromisos que asumimos.
- Respeto**, nos relacionamos con respeto frente a los demás.
- Innovación**, nuestra tarea es la innovación permanente para lograr los objetivos.
- Excelencia**, buscamos la excelencia en lo que emprendemos.

### CAPITULO IV: NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

#### Lo Campino.

Somos un Grupo Empresarial confiable, aspiramos a ser una marca reconocida a nivel nacional y un referente en el mercado en que nos desempeñamos. Nos caracterizamos por ser líderes en buscar mejorar la calidad de vida de nuestros clientes y colaboradores a través de la innovación, calidad, eficiencia, seguridad laboral y sustentabilidad.

Somos una empresa donde el capital humano es el principal activo para lograr nuestros objetivos. Nuestro compromiso es desarrollar y mantener un excelente ambiente laboral, el cual nos contribuya a realizar un trabajo de excelencia y con sentido.

Queremos que cada persona se desarrolle y trabaje con entusiasmo, dedicación y prolijidad para cumplir los altos estándares de desempeño que nos hemos propuesto como organización.

Para ello hemos definido que nuestros valores son el **respeto** por las personas, el **compromiso** con lo que hacemos y con nuestros clientes cumpliendo nuestras promesas, la búsqueda de la **excelencia** en lo que emprendemos, la **innovación** para mejorar permanentemente y hacer nuestro trabajo con **alegría** lo que nos producirá la satisfacción, al término de cada jornada, de haber cumplido con nuestra misión.

En este entorno, cada colaborador tiene la posibilidad de formar parte de un equipo de excelencia, donde cada uno puede desarrollarse y crecer con el negocio hasta donde sus méritos, habilidades y competencias lo permitan, en un ambiente que equilibra la estabilidad laboral y la meritocracia.

Para ello nos preocupamos de capacitar y entrenar a quienes lo necesiten, de forma que cada uno pueda desarrollar sus capacidades y potencialidades aportando así a la creación de valor de la empresa como también a su desarrollo profesional y personal.

Nuestras remuneraciones y beneficios son justos y competitivos a nivel de mercado y nos preocupamos de retribuir a quienes aporten y creen valor, de manera que se sientan formando parte de los desafíos que nos hemos trazado.

Conformamos un excelente equipo de trabajo, donde lo pasamos bien y se trabaja con alegría, donde nos cooperamos y la gente es colaboradora, con una clara y firme actitud de servicio hacia nuestros compañeros, jefes, clientes y con la comunidad de la cual formamos parte.

Nos distinguimos de otras empresas por nuestra firme determinación y convicción en concebir que el éxito de cada persona va estrechamente unido al éxito de Lo Campino y para ello hemos diseñado una *Estrategia de Gestión de Personas* moderna y efectiva que soporte el cumplimiento de esta Propuesta de Valor para todos quienes formamos parte de esta organización.

## CAPITULO V: NUESTRAS COMPETENCIAS DE TRABAJO

### a) Competencias Genéricas

#### 1.- Orientación a Resultados

Actuar con responsabilidad, compromiso y foco en el logro de los resultados individuales y los de la organización. Hacer lo que agrega valor y eliminar lo que no agrega valor.

#### **Comportamientos observables:**

- ✓ Entiende la importancia de los resultados positivos, se compromete con éstos y orienta su accionar a lograr y superar las metas de su área y los de la organización.

- ✓ Entiende su función como parte de la cadena de valor requerida para lograr los resultados estratégicos.
- ✓ Desarrolla sus actividades buscando permanentemente crear valor para la empresa. Elimina las actividades que no aportan valor. Frente a situaciones adversas, buscar alternativas para lograr el resultado comprometido.

### 2.- Trabajo en Equipo

Capacidad para trabajar en equipo y contribuir al logro de los objetivos del área y de la empresa mediante relaciones de confianza, colaboración y respeto. Trabajar integradamente, produciendo sinergia y privilegiando los objetivos comunes por sobre los individuales

#### Comportamientos observables:

- ✓ Contribuye a generar en su unidad un ambiente de trabajo de confianza, de comunicación abierta y cooperación con el equipo.
- ✓ Se integra fácilmente a grupos y equipos de trabajo en su unidad y con otras áreas del grupo, priorizando los objetivos comunes por sobre sus objetivos personales.
- ✓ Se comunica con efectividad, escucha, valora y considera en sus decisiones la opinión de los demás.

### 3.- Orientación al Cliente

Poner al cliente (interno y externo) como foco principal de lo que hacemos y buscar permanentemente satisfacer sus necesidades y expectativas. Cumplir las promesas y compromisos, entregando soluciones adecuadas a sus requerimientos.”

#### Comportamientos observables:

- ✓ Conoce bien a sus clientes internos y externos, sus necesidades y sus expectativas.
- ✓ Busca permanentemente la satisfacción de las necesidades de los clientes a través de soluciones eficientes y cumple oportuna y adecuadamente con las promesas y compromisos que asume con ellos.
- ✓ Entiende que su función forma parte de una cadena de valor destinada a otorgar un servicio de calidad a los clientes internos y externos.

### 4.- Actitud Positiva

“Mostrar disposición y voluntad a colaborar y contribuir al buen clima laboral, tanto en su equipo directo, como con los demás equipos y colaboradores de la organización.

#### Comportamientos observables:

- ✓ Realiza su trabajo motivado y transmite un sano optimismo y alegría en su entorno de trabajo.
- ✓ Se mantiene vigilante, colaborativo y comprometido con la mantención de un buen clima laboral en su equipo directo, como en otras áreas de interacción.

- ✓ Frente a dificultades y/o problemas, busca soluciones y no culpables. Cuando le corresponde comunicarlas a otros, lo hace en forma positiva y responsable.

### 5.- Innovación y mejoramiento continuo

Evaluar permanentemente lo que hacemos y lo que ofrecemos, proponiendo e implementando acciones que mejoren la oferta y la eficiencia de la empresa”.

#### Comportamientos observables:

- ✓ Evalúa permanentemente qué se está haciendo, identificando, proponiendo e implementando acciones para mejorar los procesos y aumentar la eficiencia en su trabajo y en su área.
- ✓ Propone ideas innovadoras que aporten valor y participa con entusiasmo en la experimentación e implementación de nuevas prácticas.
- ✓ Se mantiene atento a observar las tendencias del mercado y las mejores prácticas de la competencia y a analizar su posible incorporación en nuestra empresa.

### 6.- Accountability (responsabilidad)

Cumplir con su trabajo y objetivos, demostrando compromiso, responsabilidad, espíritu de superación y autoexigencia. Capacidad de tomar decisiones y asumir sus consecuencias.

#### Comportamientos observables:

- ✓ Actúa con responsabilidad y realiza su trabajo bien hecho y a la primera.
- ✓ Es autoexigente y se preocupa de su desarrollo incorporando nuevas prácticas y aprendizajes que aplican a su trabajo y a la empresa.
- ✓ Demuestra agilidad y sentido de urgencia al enfrentar su trabajo diario y cumple con sus compromisos en forma oportuna y confiable.

### b) Competencias de Liderazgo

#### 1.- Motivar

Movilizar y comprometer a su equipo y a cada uno de sus colaboradores hacia la consecución de los objetivos de la empresa. Aportar al desarrollo de su equipo, otorgar sentido al trabajo y reconocer frecuente y oportunamente.

#### Comportamientos observables:

- ✓ Conoce a sus colaboradores, identifica cómo motivar a cada cual y los impulsa a desarrollarse y superarse.
- ✓ Otorga sentido al trabajo de sus colaboradores, establece metas desafiantes y los apoya en su cumplimiento.
- ✓ Reconoce oportunamente los esfuerzos de sus colaboradores para realizar el trabajo bien hecho.

### 2.- Confianza

Es confiable y creíble, cumple lo que promete y contribuye a generar confianzas en su entorno de trabajo.

#### **Comportamientos observables:**

- ✓ Actúa con integridad y transparencia. Sus acciones son coherentes con los valores de la empresa. Es un modelo a seguir.
- ✓ Es consecuente entre lo que dice y lo que hace y confiable en sus compromisos.
- ✓ Contribuye a generar confianzas al interior de su equipo y en la empresa.

### 3.- Influencia

Ser un líder que influye positivamente en su entorno, capaz de convencer y motivar a otros a hacer lo que se requiere para lograr los objetivos de la organización.

#### **Comportamientos observables:**

- ✓ Logra que otros hagan lo que se necesita para alcanzar los objetivos de la organización.
- ✓ Se comunica con asertividad, claridad, empatía y efectividad.
- ✓ Frente a discrepancias, argumenta con razones y respeta los planteamientos de los demás.

### 4.- Toma de Decisiones

Capacidad de tomar decisiones con autonomía y responsabilidad, asumiendo las consecuencias de las mismas.

#### **Comportamientos observables:**

- ✓ Toma decisiones oportunas y resuelve dificultades con autonomía, informándose, analizando, priorizando y evaluando las implicancias de las decisiones que adopta, asumiendo las consecuencias de las mismas.
- ✓ Toma oportunamente las decisiones que le requieren sus colaboradores.
- ✓ Frente a situaciones que escapan de su ámbito de acción, escala a quien corresponda para obtener una decisión.



## CAPITULO VI: POLÍTICAS Y PRICIPIOS DE RECURSOS HUMANOS GRUPO LO CAMPINO

### Marco General

Nuestros compromisos con los colaboradores de Lo Campino son:

- ✓ Brindar un trato justo, de dignidad y de respeto a todos sus integrantes.
- ✓ Ofrecer un buen ambiente de trabajo que estimule el desempeño superior, la excelencia y la innovación de las personas.
- ✓ Establecer canales de comunicación que permitan mantener informados a todos los colaboradores como también conocer y anticipar los problemas y necesidades que se puedan presentar.
- ✓ Brindar igualdad de oportunidades a todos los integrantes del Grupo Lo Campino, sin discriminaciones, para crecer y desarrollarse hasta donde sus talentos y méritos lo permitan. A esto llamamos **Meritocracia**.
- ✓ Recompensar la excelencia y el desempeño superior a través de una política basada en los méritos personales y de los equipos.
- ✓ Atraer a los mejores talentos del mercado que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo.
- ✓ Reconocer que los colaboradores tiene el derecho de saber qué se espera de ellos y cómo lo están haciendo en el desempeño de sus funciones.

### 1.- POLITICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS

Es política de la empresa reclutar y seleccionar a los candidatos más idóneos para las posiciones vacantes dentro de LO CAMPINO considerando los talentos, competencias, experiencias, méritos e integridad de los postulantes. Se privilegiará cubrir las vacantes con el personal interno de LO CAMPINO, sin embargo, habrá ocasiones en que se recurrirá al mercado externo cuando la empresa considere la conveniencia de buscar la experiencia o competencias fuera de la organización, o bien se trate nuevos cargos en el Grupo.

Con el fin de brindar igualdad de oportunidades todos los candidatos deberán aprobar el proceso de selección definido por LO CAMPINO para la vacante en cuestión.

Es también responsabilidad de cada jefatura participar activamente (o hacerse cargo) del proceso de reclutamiento y selección de los miembros de su equipo.

#### Principios Generales:

- Buscamos personas con perspectivas de crecimiento y desarrollo dentro del Grupo, que se sientan orgullosas de pertenecer a éste y que asuman un rol activo por alcanzar las metas y mantener a la empresa en un lugar de liderazgo.
- Buscamos personas con actitud positiva y que compartan y promuevan los valores de LO CAMPINO.

- En los líderes, que manifiesten las competencias corporativas y compartan el enfoque de gestión de personas procurando mantener y alentar un clima laboral de excelencia, alegría en el equipo, la cultura de alto desempeño y pasión por lo que hacemos.
- Requerimos de las personas idóneas para los puestos y para el Grupo, que reúnan los requisitos de experiencia, competencias, actitud de servicio y calidad en el desempeño de sus actividades.
- La selección de personas se basará en el Perfil que se defina para cada cargo que incluye considerar las Competencias clave (orientación a resultados, trabajo en equipo, orientación al cliente, actitud positiva, mejora continua y accountability) del Grupo como también los valores.
- Contamos con un proceso de selección definido y estandarizado para asegurar que se cumpla con los criterios de excelencia, igualdad de oportunidades, eficiencia y profesionalismo.
- Es fundamental la activa participación de la línea o área en todo el proceso de selección desde el reclutamiento hasta la decisión final del candidato con el apoyo y coordinación del mismo por la Subgerencia Gestión de Personas.
- Toda nueva vacante (incremento) en el grupo debe ser autorizada por la Gerencia General.
- Toda oferta de contratación como sus condiciones de compensación, será efectuada por la Subgerencia de Recursos Humanos.
- 

## 2.- POLITICA DE DESARROLLO DE PERSONAS

Es prioridad de LO CAMPINO brindar **oportunidades de desarrollo** a todo el personal de forma tal que puedan crecer hasta donde sus talentos y méritos lo permitan. Para ello existe una política de **capacitación y de promociones** que permite desarrollar a las personas al interior de la organización, como también favorecer la empleabilidad profesional.

Es responsabilidad del supervisor capacitar y desarrollar a los miembros de su equipo utilizando todos los medios y sistemas que la empresa y el grupo ponen a su disposición para cumplir con este objetivo.

Sin perjuicio de lo anterior, cada colaborador es el responsable final de su propia carrera y desarrollo profesional donde el rol de la empresa es de carácter complementario y de apoyo en crear las condiciones para que los colaboradores puedan progresar y desarrollarse.

### 2.1 Política de Capacitación

En LO CAMPINO es fundamental que todos sus integrantes posean las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones de forma tal que permitan asegurar el cumplimiento de la Misión y de sus Lineamientos Estratégicos.

Por tanto, la empresa apoyará a sus colaboradores a través de cursos de capacitación, tendientes a mejorar las competencias requeridas para el buen desempeño del cargo. Para ello se detectan necesidades del negocio y se asignan presupuestos anuales de capacitación.

También apoyará la formación de aquellos colaboradores con desempeño sobresaliente para prepararlos para futuras oportunidades en cargos de mayor responsabilidad.

Principios Generales:

- La capacitación está dirigida a crear y fortalecer las capacidades organizacionales que exige el negocio para cumplir su misión y sus objetivos estratégicos de manera sustentable.
  - La capacitación está dirigida a desarrollar o fortalecer las competencias de los colaboradores y líderes necesarias para el desempeño de sus cargos y brindarles empleabilidad.
  - Asimismo, está dirigida a fortalecer la cultura de excelencia y alto desempeño.
  - La capacitación incluye todos los cargos de la organización y es necesario que todo el personal del Grupo se mantenga actualizado tanto en conocimientos como habilidades y nuevas tecnologías aplicadas al negocio de LO CAMPINO
  - Las acciones de capacitación deben ser de excelencia y asegurar que contribuyen a mejorar las capacidades de las personas y a lograr los objetivos de la organización.
  - Las acciones de capacitación deben responder a las reales necesidades de las personas y del negocio para lo cual se hace un diagnóstico anual de detección de necesidades de capacitación.
- :
- Además de las necesidades detectadas, se deben considerar los requerimientos para fortalecer las competencias corporativas y los programas globales del Grupo para potenciar las capacidades organizacionales.
  - Las acciones de capacitación pueden ser charlas, seminarios, talleres, asignaciones en el cargo, rotación de cargos, acciones formativas grupales o individuales, pudiendo ser éstas presenciales, a distancia o de e-learning.
  - La empresa asignará un presupuesto anual de capacitación para abordar las necesidades de capacitación identificadas y definidas como prioritarias.
  - La asistencia a los programas de capacitación es obligatoria para todos los colaboradores del Grupo LO CAMPINO.
  - Las acciones de capacitación serán evaluadas con el fin de asegurar que la calidad sea la adecuada y que se logren los objetivos que se le han definido.
  - El primer responsable de capacitar a su equipo es el supervisor directo quien contará con el apoyo y soporte de la Subgerencia de Gestión de Personas.
  - Es responsabilidad de cada colaborador aprovechar al máximo todas las instancias de capacitación que la empresa le ofrezca.

## 2.2 Política de Promoción: Concursos Internos para ascensos

Como se señaló en la política de selección, la empresa dará prioridad a sus colaboradores para ocupar las vacantes que se produzcan en la organización. Esto se traduce en que LO CAMPINO ofrecerá oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional privilegiando al

personal interno que así lo demuestre por la excelencia en el desempeño y el fortalecimiento de sus competencias.

Una forma de brindar igualdad de oportunidades de progreso en LO CAMPINO es a través de los Concursos Internos cuyo objetivo es facilitar la movilidad interna de las personas y el fortalecer el conocimiento organizacional. Por tanto, cada vez que la Administración no tenga una decisión sobre el nombramiento para el cargo vacante, recurrirá al Concurso Interno para buscar al candidato interno idóneo, pudiendo postular todos aquellos que cumplan con los requisitos que se estipulen y que hayan demostrado un desempeño destacado.

*Principios Generales:*

- La empresa favorece la **movilidad** interna del personal como un mecanismo de aprendizaje, desarrollo, crecimiento y motivación de los colaboradores del Grupo.
- El desempeño es un factor clave para favorecerse con la movilidad interna, especialmente si consideramos que la cultura de LO CAMPINO es una cultura que incentiva el Alto Desempeño y que premia y reconoce los méritos de las personas.
- Asimismo, la movilidad es un mecanismo de la empresa para expandir y desarrollar las capacidades organizacionales que permitan el cumplimiento de los lineamientos estratégicos del Grupo.
- La movilidad puede darse en términos horizontales donde la persona se mueve lateralmente a otro cargo de similar nivel de responsabilidad, o en términos verticales que implica asumir un cargo de mayor nivel de responsabilidad que se denomina *promoción*.
- Los supervisores son los responsables de estimular la movilidad de su personal con el fin de asegurar la mantención del know how (conjunto de experiencias y conocimientos adquiridos) en la empresa, facilitar la rotación interna, el reemplazo de cargos vacantes y el desarrollo de su personal.

**Concursos Internos:**

- Se dará prioridad para cubrir las vacantes al personal del interior del Grupo mediante el Sistema de Concursos Internos publicados a través de intranet o diarios murales o mail personalizados o cualquier otro medio de difusión formal que implemente la empresa.
- Este sistema es para seleccionar de aquellas personas que reúnan las competencias e idoneidad para asumir el cargo dentro de la organización y para dar oportunidades de desarrollo a los colaboradores.
- Es responsabilidad de los Supervisores dar las facilidades para que las personas elegidas a través de este medio, puedan trasladarse al nuevo cargo.
- Los postulantes a cada Concurso Interno deberán cumplir con todas las exigencias solicitadas para el cargo y someterse a todas las pruebas que se definan como requisito de postulación.
- Uno de los criterios fundamentales para postular es cumplir con un desempeño sobresaliente y tener al menos un año de antigüedad en el cargo.
- Todos los postulantes recibirán respuesta formal a su postulación.

### 2.3 Política de Gestión del Talento:

Es responsabilidad de la empresa establecer los mecanismos que permitan a todos los colaboradores visualizar su carrera profesional dentro del Grupo y brindar igualdad de oportunidades para el progreso dentro de la compañía.

Adicionalmente LO CAMPINO identificará a las personas de desempeño sobresaliente y de alto potencial para ayudarles en su desarrollo profesional y prepararlas para asumir futuros desafíos dentro del Grupo en cargos de mayor responsabilidad.

#### *Principios Generales:*

- La empresa proveerá información a todo el personal de cómo progresar en el Grupo en el desarrollo de carrera para que cada colaborador se pueda fijar objetivos personales de crecimiento en éste.
- Así también, apoyará mediante herramientas y acciones específicas de formación y programas de desarrollo, al personal de desempeño sobresaliente y con alto potencial para que puedan fortalecer sus competencias y estén preparados para asumir mayores responsabilidades en el Grupo.
- La empresa destinará un presupuesto anual a estos programas.
- Los supervisores son los responsables de desarrollar al personal bajo su dependencia.

### 2.3 Política de Gestión del Desempeño

La Cultura de Alto Desempeño es central en el modelo de Gestión de Personas de LO CAMPINO. Por lo tanto, la excelencia en el desempeño es clave para desarrollarse dentro de la organización. El comportamiento laboral de las personas se traduce en el desempeño de LO CAMPINO como empresa, por lo tanto, el proceso de determinar la contribución de cada persona es fundamental para ejecutar nuestra estrategia y cumplir nuestro principio de *Meritocracia*.

Los colaboradores deben saber qué se espera de ellos y cómo lo están haciendo. Los líderes, son los responsables de dirigir el proceso de gestión del desempeño con objetividad, oportunidad, transparencia y equidad. Para lograr estos objetivos, la empresa implementará un Sistema de Gestión Formal del Desempeño que se aplica a todos los colaboradores y es la base para todas las decisiones relevantes que les afecten (promociones, cambios de puestos, aumentos de sueldos, eventuales bonos y capacitación entre otros). Dicho Sistema busca medir de manera objetiva las contribuciones y logros personales que cada integrante hace a la empresa en cuanto a cumplimiento de metas y competencias.

#### *Principios Generales:*

- Para la Cultura de alto Desempeño de LO CAMPINO es fundamental medir objetivamente el desempeño y la contribución que hace cada uno de los integrantes de la organización. Para ello se está diseñando un Sistema de Evaluación Formal del

Desempeño que mide el cumplimiento de metas y de competencias asociadas a éste.

- Todo colaborador será evaluado formalmente al menos una vez al año. Durante éste período, se realizará una orientación y retroalimentación permanente de cómo lo está haciendo por parte de su Supervisor.
- Sin perjuicio de lo anterior, una vez al año se dará una instancia formal, denominada *Revisión del Desempeño*, donde se le dará retroalimentación del rendimiento de manera sistemática a todos los colaboradores.
- La evaluación formal del desempeño es la base para la meritocracia del Grupo y para fundamentar las decisiones relevantes que se apliquen a los integrantes de la empresa. Es este el mecanismo de diferenciación entre los colaboradores. Entre éstas podemos señalar:
  - ✓ Promociones
  - ✓ Cambios de puestos
  - ✓ Aumentos de sueldos
  - ✓ Bonos, premios e incentivos
  - ✓ Capacitación
  - ✓ Desvinculación
- Es fundamental que tanto los colaboradores como los Supervisores conozcan en detalle el Sistema de Evaluación y el manejo de éste para aplicarlo correctamente y con un espíritu constructivo.
- El Supervisor es el responsable de conducir este proceso clave de manera objetiva, transparente, constructiva y oportuna a fin de asegurar que se cumple con el objetivo que pretende.
- A su vez, es él quien debe usar todos los mecanismos de reconocimiento e incentivo que dispone la empresa para reconocer, recompensar e incentivar al personal de alto desempeño.
- Todo colaborador tiene el derecho de saber qué se espera de él y cómo lo está haciendo. Por tanto, los colaboradores con desempeño bajo lo esperado o deficiente, deberán saberlo y diseñar con su Supervisor, planes de mejora con el fin de superar las debilidades y alcanzar los estándares del Grupo. Este procedimiento se denomina *Acción de Mejora del Desempeño*.
- En aquellos casos en que no se alcanzan los niveles de desempeño esperado luego de aplicar el proceso de *Acción de Mejora*, la Gerencia de la empresa se verá en la obligación de analizar una medida de desvinculación de sus funciones.
- Al momento de la desvinculación, independiente de la causal de término aplicada al contrato, se brindará un trato digno y respetuoso a la persona que deja el Grupo, tal como ocurre con todos aquellos que dejan la organización.

#### 4.- POLITICA DE COMPENSACIONES

La empresa se compromete a pagar una compensación competitiva a nivel de mercado que nos permita atraer, retener e incentivar a los talentos disponibles que el grupo requiere para así cumplir con nuestra Misión y con los Objetivos Estratégicos que nos hemos trazado. Asimismo, para poder

satisfacer estos objetivos, es necesario cumplir las metas que el negocio exige para mantener la competitividad del Grupo.

En la cultura de Alto Desempeño de LO CAMPINO, para progresar en materia salarial es fundamental destacar por los logros, los aportes a la innovación, los resultados en la metas y un estilo personal acorde a los valores y competencias corporativas.

Los conceptos clave dentro de la política de compensaciones son:

- ✓ Equidad Interna.
- ✓ Competitividad Externa (mercado)
- ✓ Méritos personales.(desempeño)
- ✓ Resultados del Negocio.

### *Principios Generales:*

- La compensación del personal en LO CAMPINO está asociada a la creación de valor que se logra para los accionistas, clientes, colaboradores y comunidad. Por lo tanto, la compensación está directamente ligada al cumplimiento de nuestra Misión y de los Objetivos Estratégicos del Grupo.
- La compensación está compuesta por todas las contraprestaciones, en dinero y en especies (beneficios), que entrega la empresa a cada colaborador del Grupo a cambio de su trabajo.
- La compensación constituye uno de los elementos centrales para reconocer el desempeño de excelencia, las contribuciones personales a la generación de resultados y es una de las herramientas para retener y motivar al personal sobresaliente.
- Debe ser uno de los alicientes para que las personas del Grupo se esfuercen y den lo mejor de sí intentando ir más allá de lo esperado alcanzando un sobre cumplimiento de las metas establecidas.
- Las compensaciones deben ser equitativas para todos los colaboradores y ajustarse a los esfuerzos y resultados obtenidos por cada integrante del Grupo.
- El salario de ingreso de una persona a LO CAMPINO está definido por los rangos salariales asociados a cada cargo o grupos de cargos según el nivel de responsabilidad y el mercado competitivo, y en cada caso, lo aprueba la gerencia de Gestión de Personas del Grupo.
- Los componentes más relevantes para definir la compensación son los siguientes:
  - ✓ Méritos personales medido a través del desempeño. Propio a cada persona lo que implica que cada colaborador tenga una remuneración distinta al resto.
  - ✓ Nivel del cargo que implica pagar de acuerdo al nivel de responsabilidad manteniendo la equidad interna: a igual nivel de responsabilidad, salario similar.
  - ✓ Posición remunerativa del colaborador en relación a mercado.
  - ✓ Experiencia, potencial y competencias de los colaboradores.
  - ✓ Mercado competitivo: pagar salarios competitivos de acuerdo al mercado competitivo del negocio. Esto se denomina equidad externa. Es un objetivo,

alcanzar competitividad externa con los salarios de mercado de negocios que son competitivos de LO CAMPINO por los recursos humanos.

- ✓ Resultados de la empresa.

Por tanto, la remuneración es por definición individual y personal a cada colaborador de LO CAMPINO no obstante se maneja dentro de ciertos rangos para mantener la equidad interna y la externa.

*Principios Generales:*

- Los aumentos de remuneración se pueden deber a los siguientes hechos:
  - ✓ Méritos por alto desempeño.
  - ✓ Promoción a un cargo de mayor nivel de responsabilidad.
  - ✓ Ajuste especial por estar por debajo del rango salarial para el cargo que desempeña la persona.
- Los beneficios pretenden complementar la compensación de los colaboradores satisfaciendo necesidades importantes de éstos.
- Los beneficios deben tener sustento de mercado y ser atractivos y valorados por los colaboradores.
- Los beneficios pueden ser distintos para los colaboradores dependiendo del cargo que desempeñan y del nivel que se tiene en la organización.

Por definición, la empresa realizará una revisión y análisis salarial de cargos sistemáticamente, considerando para ello, estudios de sueldo del mercado laboral que cuenten con la debida validez, confiabilidad y reputación en la industria.

## **5.- POLITICA DE RELACIONES LABORALES**

Todos los colaboradores del Grupo merecen un trato digno, respetuoso y justo que facilite y estimule las buenas relaciones interpersonales y el buen clima laboral en la empresa. Es política del Grupo que los colaboradores puedan manifestarle a la empresa sus sugerencias, inquietudes y problemas para lo cual existe una política de puertas abiertas donde los supervisores, como representantes de la empresa, son los encargados de atender, resolver y/o canalizar a otras instancias, las situaciones que afectan al personal.

Asimismo, la Subgerencia de Gestión de Personas brindará todo su apoyo a los supervisores y colaboradores generando las instancias de capacitación y comunicación adecuadas para identificar y anticipar los problemas con el fin de solucionarlos oportunamente.

*Principios Generales:*

- Creemos de la mayor importancia crear relaciones laborales en ambientes de respeto, confianza, equidad y de beneficio mutuo donde la persona pueda lograr un desarrollo personal y profesional adecuados.



- Las buenas relaciones laborales mejoran la productividad y competitividad del Grupo como también la calidad de vida de sus integrantes y el ambiente de alegría que queremos.
- El diálogo permanente y mantener canales de comunicación abiertos son factores clave para lograr entender y canalizar oportunamente las inquietudes, problemas y sugerencias del personal del Grupo.
- Los supervisores son los responsables de mantener y desarrollar esta política de puertas abiertas y atender y resolver las necesidades del personal.
- Todas las inquietudes y problemas del personal deben ser atendidas y respondidas con oportunidad y claridad de manera de resolver los temas que se planteen a la empresa. Esto se hará de acuerdo al procedimiento que la empresa se ha fijado para ello.
- Cuidar las relaciones laborales es función de todos los integrantes del Grupo, sin perjuicio de los roles que deben desempeñar los jefes directos y la Subgerencia de Gestión de Personas que se encarga de estos temas.

#### 6.- POLITICA DE COMUNICACIONES INTERNAS

- Es fundamental para el éxito de la empresa que sus colaboradores estén informados, alineados y comprometidos con la Estrategia y los Lineamientos Estratégicos de LO CAMPINO.
- Para cumplir con ello, la empresa diseña y desarrolla medios e instancias comunicacionales para que todos los colaboradores estén oportunamente informados de lo que ocurre en la organización y en el Grupo.
- Es responsabilidad de los líderes mantener informados a sus equipos con claridad, precisión y oportunidad del acontecer de la empresa y de aquello que les incumbe.
- Sin perjuicio de lo anterior, es deber del colaborador, utilizando los medios e instancias existentes, mantenerse informado del acontecer de la empresa, de sus políticas, procedimientos, normas, objetivos, entorno competitivo, y de otras materias que puedan ser relevantes para el buen desempeño de sus funciones.

##### *Principios Generales:*

- Aspiramos que todos los integrantes de LO CAMPINO estén bien informados y alineados con los objetivos de cada empresa del Grupo y con el acontecer de éstas. Para ello, la comunicación descendente a través de las jefaturas directas es fundamental. En ellos recae la responsabilidad de informar en “cascada” de manera clara y oportuna lo que la Gerencia informe o requiera comunicar.
- En este sentido, el rol de todos los supervisores de LO CAMPINO en la comunicación interna es fundamental e ineludible.

- El compromiso con LO CAMPINO y el fortalecimiento de la cultura de alto desempeño se logra con buenas prácticas de comunicación interna, por ello se le da gran importancia a este proceso en el Grupo.
- Los colaboradores de LO CAMPINO deben usar las herramientas de comunicación que la empresa dispone de manera de mantenerse informado de lo que acontezca en ella.
- Los principios de comunicación de LO CAMPINO son:
  - ✓ Clara
  - ✓ Honesta
  - ✓ Directa
  - ✓ Oportuna
  - ✓ Amigable y cercana
  - ✓ Alegre

## **7.- POLÍTICAS GENERALES DE CONFLICTO DE INTERES EN EL TRABAJO**

### **a) EXCLUSIVIDAD LABORAL**

Según se establezca en procedimientos para cada cargo, queda prohibido al (a la) trabajador(a) ejercer cualquier actividad permanente o transitoria, remunerada o no, sea como dependiente, independiente, consultor, asesor o socio, para otras personas, naturales o jurídicas, o para sí, relacionadas con el área o giro del empleador y/o que desarrollen actividades anexas o afines a estas o que estén relacionadas directa o indirectamente con el giro de la sociedad y/o con la naturaleza de los negocios que esta realiza, y/o con los servicios que el (la) trabajador(a) presta para la empleadora.

En todo caso, todo(a) trabajador(a) tendrá que informar su situación de prestación de servicios, representación o participación activa en sociedades fuera de la empresa, paralelo a su contrato de trabajo, en la medida que esta se relacione con el giro de Lo Campino o sus empresas relacionadas, según se encuentra establecido en procedimientos. Esto con el objeto que se tomen las medidas para evitar el conflicto de intereses.

Toda excepción a la norma, será única y exclusivamente autorizada por el Gerente General de la empresa y para los cargos ejecutivos con dependencia directa del Directorio. Serán los respectivos Directores responsables del negocio quienes evalúen y determinen pertinencia de la excepción.

### **b) RELACIÓN DE PARENTESCO EN LA EMPRESA**

No está permitida la contratación de trabajadores(as) bajo dependencia directa (subalterno, incluidos aquellos cargos con dependencia matricial) o indirecta, que tengan parentesco por consanguinidad o afinidad en cualquiera de sus grados con otro trabajador vigente en la empresa, de acuerdo a lo definido por el Código Civil en sus artículos 28 y 31.

Según se establezca en procedimientos para cada cargo, no está permitido, salvo excepciones justificadas y autorizadas previamente, que dos o más trabajadores(as) con parentesco por consanguinidad o afinidad en cualquiera de sus grados, de acuerdo a lo definido por el Código Civil en sus artículos 28 y 31, desempeñen sus labores en una misma gerencia, departamento, sucursal, sala de ventas u obra. Si la relación de parentesco se produce con posterioridad a la contratación de la(s) o el(los) colaborador(a)(es), se procurará la separación de funciones de uno de ellos(as) o la destinación a un área diferente, sin que signifique en ningún caso un menoscabo del (de la) trabajador(a) que sea redestinado.

Los (las) trabajadores(as) de las oficinas corporativas que participan de los procesos de remuneraciones, no podrán tener parientes por consanguinidad o afinidad en cualquiera de sus grados que trabajen en Lo Campino, de acuerdo a lo definido por el Código Civil en sus artículos 28 y 31.

En todo caso, todo(a) trabajador(a) deberá declarar su situación respecto a parentesco en la empresa, de acuerdo a lo establecido en los procedimientos.

Toda excepción a la norma, será única y exclusivamente autorizada por el Gerente General de la empresa y para los cargos ejecutivos con dependencia directa del Directorio, serán los respectivos Directores responsables del negocio quienes evalúen y determinen pertinencia de la excepción.

### **c) ADQUISICIONES, CONTRATACIONES Y SUBCONTRATACIONES**

Todo(a) trabajador(a) que tenga algún conflicto de interés tanto de parentesco por consanguinidad o afinidad en cualquiera de sus grados, así como de interés personal y que participe de los procesos de negociación y/o aprobación de compras de activos, materiales o insumos o de contratación o subcontratación de servicios deberá inhabilitarse e informar al superior directo dicha situación tan pronto tome conocimiento de ello, de acuerdo a lo establecido en procedimientos.

En razón a lo anterior, los procesos de aprobación de negociación y/o compras, contratación o subcontratación respectivos podrán ser modificados en relación a su funcionamiento habitual de manera de asegurar la transparencia, imparcialidad, y para evitar los conflictos de interés.

#### **Aclaración de parentesco:**

<sup>1</sup> Parentesco por consanguinidad o afinidad en cualquiera de sus grados, de acuerdo a lo definido por el Código Civil en sus artículos 28 y 31:

- Art. 28: Parentesco por consanguinidad es aquel que existe entre dos personas que descienden una de la otra o de un mismo progenitor, en cualquiera de sus grados.
- Art. 31. Parentesco por afinidad es el que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos de su cónyuge.

## **8.- POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE**

Inmobiliaria y Comercial Quilicura Ltda. Desarrolla en forma permanente el programa de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo, mejorar la calidad de vida, la motivación y la productividad de su equipo humano.

Es así, como Inmobiliaria y Comercial Quilicura Ltda. Se compromete desde la dirección y a su vez de todos y cada uno de sus miembros a:

1. Dar valor y reconocer nuestro recurso humano como pieza fundamental en los procesos productivos.
2. Asignar los recursos, promover y facilitar las acciones necesarias para otorgar un ambiente de trabajo seguro y en conformidad a la normativa laboral.
3. A cumplir cabalmente la legislación vigente en materias de prevención de riesgos profesionales y del medio ambiente.
4. A proporcionar el tiempo necesario para la capacitación y el entrenamiento de los trabajadores para la prevención de los riesgos profesionales y de la protección y cuidado al medio ambiente.
5. A que nuestros proveedores de servicios y contratistas, contribuyan a la disminución de los riesgos de accidentes.
6. A incorporar la actividad laboral, procedimientos e instrucciones necesarias para la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, siendo ajustados según los procesos de mejoramiento continuo dentro de la cadena productiva de Inmobiliaria y Comercial Quilicura Ltda.
7. A cada trabajador de la organización asuma la responsabilidad en el cuidado de la salud y bienestar en el trabajo, fomentando la autogestión para el control oportuno de los factores de riesgo.

La Gerencia se compromete a comunicar y difundir esta política a todos los trabajadores, resaltando sus beneficios para su personal y la organización.

## 9.- POLITICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

### Fundamentación

- El grupo de empresas Lo Campino aspira a distinguirse por *“un marcado énfasis en el compromiso con la comunidad, mediante el desarrollo sustentable de cada una de las actividades y/o negocios en las cuales estamos presentes”*.
- Nuestros valores se reflejan en nuestro equipo. Vivimos y transmitimos ALEGRÍA a quienes nos rodean. Enfrentamos con decisión los COMPROMISOS que asumimos. Nos relacionamos con RESPETO frente a los demás. Buscamos la EXCELENCIA en lo que emprendemos. Nuestra tarea es la INNOVACIÓN permanente para lograr los objetivos.
- En Lo Campino estamos convencidos de que los equipos de trabajo de mayor diversidad pueden ser más productivos e innovadores, integrando las diferencias a través de un espíritu colaborativo, guiado por valores y objetivos compartidos.
- En esa línea, nos sumamos con convicción al espíritu y a la letra de las diversas leyes aprobadas en los últimos años para favorecer la inserción laboral de personas en situación de discapacidad:
  - Ley 20.422 (2010) que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.
  - Ley 21.015 (2017) conocida como “Ley de Inclusión”, que Incentiva la “inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, sueldos u horarios iguales al de cualquier otro colaborador”, estableciendo la obligatoriedad de que toda empresa que tenga una dotación anual de 100 o más trabajadores debe cumplir con un 1% de personas con discapacidad dentro de su dotación.”
  - Ley 21.275 (2020) que modifica el código del trabajo para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la incorporación laboral de los trabajadores con discapacidad.
- Entendemos que la discapacidad no se define sólo por las “falencias” de determinadas personas, sino “como el resultado de la interacción entre los déficits de la persona y las barreras del contexto, ya sean físicas o de la actitud” (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad celebrada en 2006 por la Organización de las Naciones Unidas).

#### a) Objetivo de la política

Esta política apunta a avanzar, progresivamente, a seguir transformándonos en una empresa inclusiva, en la que los/las trabajadores/as en situación de discapacidad puedan desempeñarse con éxito en nuestras diversas actividades productivas, beneficiándose ellos y sus familias y aportando al logro de nuestros objetivos estratégicos.

#### b) Directrices de nuestra política de inclusión de personas con discapacidad

Para el logro de este objetivo, la política establece las siguientes directrices:

- a. En lo Campino nos comprometemos a velar por el estricto cumplimiento de las leyes vigentes que favorecen la inserción laboral de personas en situación de discapacidad, estableciendo los procedimientos adecuados para su supervisión y la rápida corrección de los errores detectados.
- b. Más allá de cumplimiento de la ley, aspiramos a erradicar cualquier tipo de discriminación arbitraria hacia las personas en situación de discapacidad en nuestros equipos de trabajo, debiendo primar siempre los criterios de capacidad e idoneidad

#### c) Acciones concretas para el cumplimiento de las directrices

- a. **Compromiso de la Gerencia.** El comité de gerencia general aprobará bianualmente, los planes, objetivos y metas específicas para el logro del objetivo antes planteados que emanen del área de Recursos Humanos corporativo.
- b. **Seguimiento.** Los avances de estos planes serán sujeto de seguimiento anual por parte del comité de gerencia con información proporcionada por el área de recursos humanos.
- c. **Experto en discapacidad.** La organización contará, de manera permanente, con al menos un experto en discapacidad, en las condiciones establecidas en la Ley 21.275, con el objetivo de apoyar a las diversas áreas de la empresa para optimizar la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad.
- d. **Reclutamiento inclusivo:** La empresa podrá establecer vínculos con instituciones laborales o de apoyo dedicadas a la discapacidad para apoyar el reclutamiento de personas en situación de discapacidad.
- e. **Procesos de selección inclusivos.** Nuestros procesos de selección de colaboradores contemplarán las disposiciones necesarias para gestionar, de modo permanente, que al menos el 1% de nuestra planilla sean personas en situación de discapacidad.
- f. **Capacitación.** La administración contemplará planes anuales de capacitación en:
  - i. La formación y sensibilización para jefaturas involucradas, que los habilite para liderar equipos de trabajo inclusivos

ii. Formación y sensibilización de trabajadores directos e involucrados en el contexto, para promover conductas de respeto y de acogida a personas en situación de discapacidad.

- g. **Gestión de prevención de riesgos y seguridad inclusivas.** Los programas del área de Salud y Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente incorporarán explícitamente acciones tendientes a facilitar el acceso y desempeño de personas en situación de discapacidad, en condiciones de seguridad.
- h. **Canal de denuncias.** Se promoverá el uso del Canal de denuncias de la empresa para denunciar conductas de discriminación o de transgresión de las directrices de la presente política.
- i. **Comunicación de la política.** La empresa se compromete a comunicar la presente política a partir de su aprobación por parte del comité de Gerencia General.