



DESARROLLO, TALENTO Y CONDICIONES LABORALES

[GRI 3-3]

[GRI 3-3, a] [GRI 404-1/2]

El desarrollo de nuestros empleados y su crecimiento profesional y personal es una de nuestras prioridades, por ello, es un elemento material destacado en el Modelo de Sostenibilidad.

El desarrollo, talento y condiciones laborales en PISA es un proceso armonizado que incluye el fortalecimiento de conocimiento, destrezas y habilidades de los colaboradores, la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación, la evaluación del desempeño y las condiciones laborales que proporcionamos, los beneficios a nuestros colaboradores, la satisfacción del colaborador en el ejercicio de sus funciones.



[Ver riesgos en Derechos Humanos](#)

POLÍTICAS Y COMPROMISOS

[GRI 3-3, c]

Contamos con procedimientos internos que definen el alcance, objetivo y flujo de actividades frente al desarrollo, talento y condiciones laborales. En dichos procedimientos se menciona y atiende la normatividad laboral y legal del país, y tiene como marco de referencia nuestro Compromiso con la Igualdad, Diversidad e Inclusión.



Los procedimientos que enmarcan dicha gestión:

- Gestión del Desarrollo del Personal
- Gestión del desempeño laboral
- Liquidación de nómina y novedades de personal

[GRI 3-3, c]



En el Modelo de sostenibilidad, nos propusimos lograr:

- Incrementar el número de horas de formación por colaborador hasta 35 horas anuales.
- Cumplir el 98% del programa de formación anual según las necesidades evidenciadas.
- Alcanzar un 4.6 de calificación global en la evaluación de desempeño laboral.
- Alcanzar en la medición de Clima Laboral un 95% de satisfacción de nuestros colaboradores.
- Fortalecer el programa Banco de Recursos para la salud mental, con mínimo 2 iniciativas anuales.

FORMACIÓN

[GRI 404-1]

Nuestro programa de formación responde a las necesidades identificadas en el proceso de gestión del desempeño, según el acuerdo entre cada líder de área y colaborador, conforme a los requerimientos del cargo actual o futuro.



HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR

[GRI 404-1]

	2020	2021	2022	2023
Eventos de formación	12	15	29	93
Personas capacitadas	87	118	126	177
Horas de formación	135	252	5.844	13.672

CAPACITACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL

[GRI 404-1]

Categoría laboral	N° total de horas		
		Hombres	Mujeres
Alta dirección – Top management	117	117	0
Gerencia media – Middle management	769	562	207
Gerencia subalterna - Junior management	1.616	864	752
Áreas funcionales	11.170	7.785	3.385
Total	13.672	9.328	4.344

Las mujeres se favorecieron con **4.344** horas y los hombres **9.326**.



MONTO EN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Monto total invertido en capacitación y desarrollo



Promedio de inversión en formación por empleado



93 Eventos de formación

100% Colaboradores capacitados

13.672 Horas de formación

[GRI 3-3, e]

Destacamos lo siguiente de nuestra gestión 2023:



Programa Psicoeducativo en el cual se brindaron herramientas de afrontamiento para atender accidentes graves en vía, con una participación de 31 colaboradores.



Seminario taller de habilidades blandas con la participación de 61 colaboradores que permitieron seguir afianzando el trabajo en equipo.



Escuela de liderazgo con una participación de 57 líderes.



Planes de sucesión en los cuales se desarrolló la propuesta internamente para contar con un proceso unificado e identificar los cuadros de sucesión de posiciones críticas asegurando la sostenibilidad de la Compañía y el desarrollo de las personas.



Competencias técnicas - se continuó trabajando en las áreas y empleados que ya habían sido identificadas, con el fin de fortalecer habilidades técnicas, entre los cuales se encuentran:

- Mantenimiento y reparación de equipos de combustión a gasolina en motores 2T y 4T con la participación de 8 empleados.
- Operador grúas móvil y locomotoras con la participación de 19 empleados.
- Operador Winche con la participación de 19 empleados.
- Técnico en manejo de maquinaria pesada con la participación de 9 empleados.



Diplomado en compras estratégicas con la participación de 5 empleados.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

(GRI 404-3a) [GRI 404-2]

Contamos con un proceso de desempeño que nos permite evaluar objetivos y competencias, entregar feedback continuo y realizar planes de acción según la necesidad de tus colaboradores.

Se realizaron **134** evaluaciones desempeño con un promedio de **4.6**.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR GÉNERO

Evaluación por género	N° Colaboradores
N° de empleados hombres evaluados	92
N° de empleados mujeres evaluados	42
Total	134

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR CATEGORÍA LABORAL

Evaluación por género	N° Colaboradores
Alta Dirección - Top Management	0
Gerencia Media - Middle Management	6
Gerencia Subalterna - Junior Management	17
Áreas Funcionales	111
Total	134

INCENTIVOS Y BENEFICIOS

[GRI 401-2]

A través del programa *Banco de Recurso para la Salud Mental (BRSM)*, orientadas en **4 líneas de acción**, propiciamos espacios agradables de trabajo donde nuestros colaboradores se sientan felices.

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Cuidar al empleado, enfocados en crear hábitos de vida saludable (nutrición, ejercicio físico, higiene del sueño, y salud mental y emocional).

Inversión de \$67.000.000

LÚDICA - COHESIÓN DIVERTIDA

Creamos ambientes de interacción entre los equipos de las diferentes áreas de la Compañía y las familias de los empleados.

Inversión de \$ 56.466.000

SALARIO EMOCIONAL

Estar en la vida del empleado y sus familiares en fechas especiales.

Inversión de \$199.975.000

CONSTRUYENDO PERSONAS

Reforzar y asegurar la vivencia y continuidad de PISA, acompañando a nuestros colaboradores en procesos de capacitación y formación.

Inversión de \$151.904.780

[GRI 3-3, d]



Favorecemos el desarrollo personal y profesional a través de programas de formación en habilidades blandas y funcionales.



Acompañamos a nuestros colaboradores en los espacios de aprendizaje de sus hijos, con herramientas que permitan el desarrollo cognitivo y cognoscitivo a través de la técnica del juego.



Brindamos flexibilidad para que nuestros colaboradores encuentren equilibrio entre la esfera laboral y personal mejorando su calidad de vida.

6 Programas de formación destacados

4,6 Desempeño promedio

+475

Millones de pesos invertidos en las 4 líneas de acción del BRPS



[GRI 401-2]

BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

Empleados a término indefinido	Empleados a término fijo
✓ Programa construyendo sueños	✗ Programa construyendo sueños
✓ Plan exequial	✓ Plan exequial
✓ Cobertura por incapacidad e invalidez.	✓ Cobertura por incapacidad e invalidez.
✓ Seguro de accidentes personales	✓ Seguro de accidentes personales
✓ Permiso parental	✓ Permiso parental.
✓ Seguro de vida	✓ Seguro de vida
✓ Regalos para nacimientos / matrimonios.	✓ Regalos para nacimientos / matrimonios.
✓ Regalo por fechas especiales	✓ Regalo por fechas especiales
✓ Conexión internet hogar.	✗ Conexión internet hogar.
✓ Auxilio para gimnasio.	✓ Auxilio para gimnasio.
✓ Otros: Regalos para (niños de 0-12 años) y servicio de estacionamiento.	✓ Otros: Regalos para (niños de 0-12 años) y servicio de estacionamiento.

BENEFICIOS

[GRI 401-2]

Tenemos un paquete atractivo de beneficios para nuestros empleados y sus familias que busca generar sentido de pertenencia con la Compañía, motivación y promover estilos de vida saludables y equilibrados. El 100% de nuestros empleados tiene acceso a seguro médico, permiso parental y seguro de vida, entre otros.

En 2023, se pagó un total de \$9.577.327.640 por concepto de salarios y otras prestaciones.

PERMISO PARENTAL

[GRI 401-3]

En PISA, promovemos el disfrute del permiso parental. Nuestro compromiso es continuar trabajando para garantizar que el reintegro suceda de forma gradual, tomando en consideración los contextos de cada caso y proporcionando la adecuada flexibilidad de horarios y permisos. Hacemos este acompañamiento de forma colaborativa con líderes y con los equipos de trabajo.

COMPENSACIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL

[GRI 2-21] [GRI 202-1]

Comprometidos con la competitividad y equidad para que las personas obtengan una remuneración justa y alineada con el impacto de su cargo en el logro de los objetivos corporativos, a través de los estudios salariales de ACRIP y la referencia salarial de las concesiones que conforman el grupo, trabajamos permanentemente para asignar salarios justos y equitativos.

El ratio de la compensación anual de la persona mejor pagada de la Compañía, con respecto a la mediana de la compensación total de todos los colaboradores (excluyendo la persona mejor pagada) es del **18,4**.

CLIMA LABORAL

Hemos sido certificados por la firma Great Place To Work como una de las mejores empresas para trabajar en el país, alcanzando una cifra del **98%**, reafirmando así el compromiso por el bienestar de nuestros colaboradores.

ONBOARDING

Vinculamos 46 colaboradores, favoreciendo un proceso de incorporación eficaz en 4 bloques:

1. Cumplimiento: Bloque de construcción, incluyendo la revisión y enseñanza a los colaboradores acerca de las reglas y regulaciones legales y relacionadas con las políticas asociadas con el trabajo en la Compañía.
2. Aclaración: Nos aseguramos de que los colaboradores comprendan sus nuevos puestos de trabajo y todas sus expectativas relacionadas.
3. Cultura: Proporcionamos a los colaboradores un sentido de las normas organizativas formales e informales.
4. Conexión: Favorecemos espacios para la creación de relaciones interpersonales vitales y a la explicación de redes de información esenciales para que los colaboradores funcionen con éxito.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

[GRI 3-3, d]

El seguimiento a nuestra gestión de desarrollo, talento y condiciones laborales lo realizamos:

- Presentando reportes semestrales y anuales de nuestra gestión al comité de dirección.
- Participando en mediciones nacionales e internacionales que nos permiten comparar nuestra gestión con la de nuestros pares. Destacamos Great Place to Work.
- Nuestro sistema de gestión es auditado por parte del equipo de auditoría. Al participar en las mediciones externas mencionadas en el punto anterior, contamos con un monitoreo periódico.

RATIO SALARIAL

(GRI 202-1)

18,4 Compensación anual

-243 Incremento porcentual de la compensación total anual