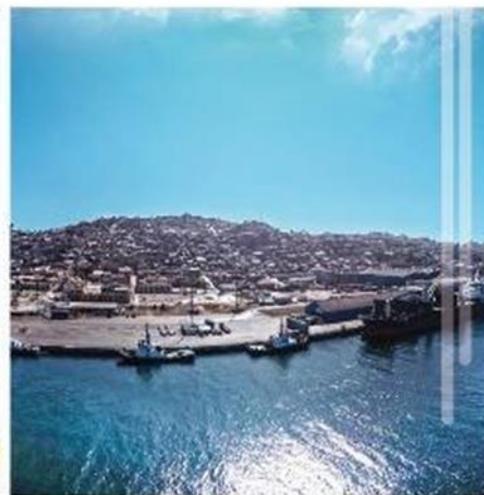




PUERTO COQUIMBO

Una puerta de la Región al Mar



POLÍTICA Y PLAN DE TRABAJO

DE MEJORA CONTINUA DEL CLIMA LABORAL

EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO

Marzo 2023

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 GENERAL.....	3
2.2 ESPECÍFICOS	3
3. ALCANCE.....	4
4. CONTEXTUALIZACIÓN Y RELEVANCIA.	4
5. ROL DE LAS JEFATURAS EN LA GESTIÓN DE CLIMA LABORAL	5
6. FUNCIONES PRINCIPALES	5
7. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.....	5
I) Aplicar Herramientas de Medición:	5
I.1) Encuesta Clima Laboral EPCO	6
I.2) Cuestionario CEAL-SM/SUSESO.....	7
II) Distribuir la encuesta	7
III) Analizar los resultados y hacer los cambios necesarios.....	8
8. PLAN DE TRABAJO Y ACTIVIDADES.....	8
8.1 Plan Estratégico Desarrollo de Personas, Talentos y Valores: Actividades del Plan de Trabajo 2023.	9
9. PROGRAMA DE AUDITORÍAS AL PLAN DE TRABAJO	10
10. DIFUSIÓN, VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN	10

1. INTRODUCCIÓN

Empresa Portuaria Coquimbo es consciente de la importancia de poder contar con una Mejora Continua de las Políticas que aporten al clima laboral. Este informe detalla las propuestas de objetivos estratégicos que sustentan las acciones para mejorar el clima organizacional, las gestiones que se realizarán y el seguimiento que impulsaremos será para la materialización de este Plan de Trabajo.

Queremos poner en práctica el planear, dirigir, coordinar y evaluar el desarrollo de programas orientados a elevar los niveles de motivación, bienestar y calidad de vida de los colaboradores.

Teniendo siempre en mente poder crear un ambiente laboral donde todos los colaboradores se sientan parte del proyecto común, donde reciban las herramientas y capacitaciones que les permitan desarrollarse y desempeñar su labor de la mejor manera, generando un entorno saludable y seguro en el que se les evalúe y retribuya acorde a su desempeño y responsabilidades, sin discriminación de ningún tipo teniendo siempre en consideración los Valores de la empresa, tales como el Compromiso, Excelencia en el servicio, Respeto y Fomento al Trabajo Colaborativo.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Asegurar condiciones laborales óptimas para todos los colaboradores de Empresa Portuaria Coquimbo, para que puedan desempeñar sus labores.

2.2 ESPECÍFICOS

- Apoyar la gestión de los líderes de equipo con respecto a la gestión del clima laboral, entendiendo que su rol es fundamental al momento de formar equipos
- Implementar planes de acciones que apunten a la mejora y mantención del clima laboral en la empresa.
- Realizar un monitoreo constante, respecto al clima laboral identificando las fortalezas del clima, así como también las oportunidades de mejora.

3. ALCANCE

La política de clima laboral será aplicable a todos los colaboradores de Empresa Portuaria Coquimbo sin distinción de género, raza o procedencia. Será responsabilidad de todos los colaboradores dar estricto cumplimiento a los principios de esta política y evitar todo tipo de acoso o maltrato laboral, debiendo siempre premiar el respeto a los derechos fundamentales de las personas (Políticas de Derechos Humanos¹).

4. CONTEXTUALIZACIÓN Y RELEVANCIA.

Se entiende por clima laboral, el estado de ánimo de los colaboradores definido por predisposiciones, percepciones, emociones y valoraciones de las personas sobre su trabajo dentro de la empresa. Algo que se refleja en el desarrollo de las actividades del trabajador e influye en su satisfacción y productividad. Variables consideradas que establecen una propuesta de trabajo tienen que ver con aspectos que son factores determinantes para el ambiente laboral como son las relaciones interpersonales, cultura del individuo y organizacional, tipos de liderazgo, manejo de conflictos, estructura organizativa, etc.

Un buen clima laboral ayuda a lograr objetivos comunes y estratégicos, tener un equipo más cohesionado, eficiente y a reducir conflictos. Esto es significativo para tener un personal más satisfecho con lo que está haciendo sintiéndose valorado y comprometido.

De acuerdo a la normativa, la Empresa Portuaria Coquimbo se suscribe a Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la cual en el contexto de la resolución exenta N° 1.448 del Ministerio de Salud del 11 de octubre 2022, y circular N°3.709 de SUSESO del 9 de noviembre 2022 aprueba la Nuevo Protocolo de Riesgos Psicosociales para las empresas, el cual busca contribuir con un ambiente de trabajo que favorezcan la salud mental de sus trabajadores(as), estableciéndose bases metodológicas para la evaluación y gestión de riesgo psicosocial en los centros de trabajo de las empresas y organizaciones afectas a la Ley 16.744.

¹ Documento disponible en la Web www.puertocoquimbo.cl/puerto/sostenibilidad/

5. ROL DE LAS JEFATURAS EN LA GESTIÓN DE CLIMA LABORAL

El líder de la organización no solo influye en el desarrollo y crecimiento de esta, sino que también es vital para generar compromisos en las personas; su liderazgo y ejemplo, delimitarán el clima de la organización y la forma de ejecutar y llevar a cabo las tareas de los colaboradores y así mismo el compromiso y sentido de pertenencia.

En este contexto, se asume que los roles y responsabilidades se encuentran asociados a las funciones de la estructura organizacional de Empresa Portuaria Coquimbo.

6. FUNCIONES PRINCIPALES

La función del clima organizacional es hacer que el empleado se sienta importante para la empresa, que la percepción de él sea suficiente para sentirse seguro en su trabajo y que tenga la confianza para dar su opinión, así como también lograr una vinculación de confianza entre colaborador y la empresa. Esto puede ser mediante el trabajo de eliminar las inconveniencias que puedan tener al realizar sus funciones.

Parte importante es reforzar la comunicación entre trabajador y líder del equipo, generando los espacios para que puedan hacer bien su trabajo, y tomen la responsabilidad dentro de un ambiente de cooperación y respeto. Se suma a ello tener ambientes saludables y cómodos.

Empresa Portuaria Coquimbo busca generar por parte de los trabajadores una identidad de pertenencia y siempre reconocer que su trabajo es valioso.

7. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

El departamento de Recursos Humanos debe realizar constantemente diagnósticos de clima laboral para asegurarse de que todo funciona correctamente.

1) Aplicar Herramientas de Medición:

Aunque es complicado lograr que todos estén felices, Empresa Portuaria Coquimbo quiere apostar por ello por lo que dará seguimiento a las experiencias de los colaboradores de forma anual y en base a los resultados obtenidos se fijarán planes de acciones con la línea de supervisión y los colaboradores. Para ello se aplicarán 2 tipos de instrumentos de evaluación uno anual y otro cada dos años:

I.1) Encuesta Clima Laboral EPCO

La herramienta interna para medir el clima organizacional es “la encuesta de clima laboral” aplicada todos los años, la cual se han definido 7 dimensiones tales como:

1. Identificación con la Empresa

Específicamente es la totalidad de los patrones repetitivos del comportamiento individual y de relaciones interpersonales, que todos juntos reflejan el significado no reconocido de la vida organizacional. Si bien la identidad organizacional está influenciada por el pensamiento consciente: la forma en que se relacionan los individuos en el trabajo está en principio motivada por pensamientos y sentimientos inconscientes. Su nacimiento depende de la transferencia de emociones que se da bajo la estructura organizacional.

2. Condiciones Ambientales

Las condiciones ambientales del trabajo son las circunstancias físicas en las que el colaborador se encuentra cuando ocupa un cargo en la empresa. Es el ambiente físico que rodea al colaborador mientras desempeña su cargo, por ejemplo, inmobiliario y el material de oficina deben cumplir las normas ergonómicas solicitadas por la normativa, para evitar lesiones y problemas de salud.

Respecto a iluminación, las oficinas deben contar con los lúmenes que son determinados por la Normativa, artículo 103 del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, para ello deben contar con espacios iluminados con luz natural y con cortinas que eviten los deslumbramientos o reflejos no deseados.

Respecto a la ventilación y condiciones atmosféricas, el espacio de trabajo debe estar suficientemente ventilado, sin humedad excesiva y mantener una temperatura de confort. De lo contrario, evitando que los empleados acaben enfermos o que se sientan incómodos e irritables.

3. Relaciones Interpersonales entre compañeros de trabajo

Se refiere a la apreciación que tienen los colaboradores con relación a los niveles de comprensión, cooperación e integración entre los diferentes departamentos y sus miembros.

4. Relaciones Interpersonales con jefes y superiores

Es importante que el vínculo que une a las personas con sus superiores sea lo más amable y correcto posible, manteniendo una relación estrecha en su justa medida.

5. Satisfacción con el Puesto de Trabajo

La satisfacción laboral se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

6. Remuneración

Se refiere a la percepción que tiene el empleado con relación a la equidad de las remuneraciones, sistema de administración salarial y un nivel de competitividad con respecto al mercado.

7. Comunicación al interior de la empresa

En el trabajo se requiere establecer comunicación constante con las personas, generando así relaciones interpersonales sanas, aprovechando los medios que se encuentran actualmente, no dejando a un lado la comunicación cara a cara, ya que hoy en día se utiliza la comunicación virtual en mayor medida, en donde el lenguaje no verbal no se percibe, como son los gestos corporales o las emociones, y por lo tanto la interpretación del mensaje puede variar.

I.2) Cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

De acuerdo a Resolución exenta N° 1.448 del Ministerio de Salud del 11 de octubre 2022, y circular N°3.709 de SUSESO del 9 de noviembre 2022 que aprueba la Nuevo Protocolo de Riesgos Psicosociales para las empresas, se establece nuevo y único instrumento de medición, el “Cuestionario de evaluación de ambiente laboral-Salud mental CEAL-SM/SUSESO, el cual posee 88 preguntas y se estructura con las siguientes secciones: Datos demográficos, Trabajo y empleo actual, Salud y bienestar personal, Riesgos psicosocial con 12 dimensiones.

Esta encuesta será aplicada cada 2 años según como se define en la Normativa.

II) Distribuir la encuesta

Posterior a realizar el inicio de las encuestas, será necesario distribuirla, apoyándose en las herramientas digitales existentes. Importante asegurarse que sea recibida por todos los trabajadores, para que pueda ser contestada. Las 2 encuestas serán de carácter voluntarias.

III) Analizar los resultados y hacer los cambios necesarios

Luego de recolectar toda la información necesaria, toca encontrar las tendencias y puntos clave de las opiniones de los participantes de la encuesta y cómo perciben el clima laboral.

Por último, es el momento de tomar las medidas necesarias para mejorar todos los aspectos clave, o al menos los más urgentes. Es recomendable compartir la información con el equipo, para así diseñar las mejores estrategias para optimizar el clima laboral. Esto los mantendrá implicados en el proyecto y los ayudará a tener una mayor predisposición para participar en futuros cuestionarios.

8. PLAN DE TRABAJO Y ACTIVIDADES

Plan de Trabajo Empresa Portuaria Coquimbo se realizará todos los años un Plan de Trabajo Anual aprobado por Directorio que se focaliza en 4 dimensiones y que va en línea con el Plan Estratégico del Puerto de Coquimbo, detallándose:

1. Formación y Desarrollo: Poder potenciar las competencias y habilidades técnicas de todos los colaboradores, lo que facilitará el logro de los objetivos y metas propuestas. Para ello se requiere especificar las necesidades individuales para el desarrollo y subsanación paulatina de brechas y generar acciones que favorezcan la adquisición de herramientas que permitan generar un desarrollo progresivo en el desempeño laboral

2. Clima Laboral y Bienestar: Crear un buen clima y bienestar emocional favorecerá el tener a los colaboradores felices, satisfechos, productivos, con sentido de pertenencia, pero por sobre todo que el colaborador proyecte su bienestar emocional tanto en el trabajo como en su hogar.

3. Vinculación y Comunicación: Implementar y difundir programas estratégicos de vinculación con los trabajadores y comunicación institucional interna y a fin de fortalecer la identidad de EPCO de los trabajadores.

4. Evaluación de desempeño: Este sistema ha de ser claro, conocido y comprendido por su personal, generando así un ambiente de transparencia que genera mayor sentido de pertenencia y compromiso de sus colaboradores.

Estas 4 dimensiones involucran distintas actividades que permitan mejorar la percepción de los trabajadores en su ambiente laboral y de las proyecciones de Desarrollo dentro de la Organización. El Documento de “**Plan de Trabajo de Desarrollo de Personas**” se encuentra en la página web de la empresa, mediante el siguiente enlace:

<https://www.puertocoquimbo.cl/puerto/sostenibilidad/>.

8.1 Plan Estratégico Desarrollo de Personas, Talentos y Valores: Actividades del Plan de Trabajo 2023.

INICIATIVA	DIMENSIÓN	ACTIVIDAD
Revisión de carga de trabajo de colaboradores/as.	Clima Laboral y Bienestar.	-PGA IG12-6 2023 sección b) apoyará en revisar carga de trabajo colaboradores.
Proyecto 40 horas semanales.	Clima Laboral y Bienestar.	Propuesta en Revisión, medida incluida dentro de Negociación Colectiva.
Evolución del Tamaño de la empresa.	Clima Laboral y Bienestar.	-PGA IG12-6 2023 sección b) apoyará en revisar carga de trabajo colaboradores.
Desarrollo de Carrera.	Formación y Desarrollo. Evaluación de desempeño	-Capacitación y Diplomados -Aplicación de Coaching Organizacional. - Objetivos y metas de los colaboradores. -Realizar evaluación de Desempeño. -Feedback a los trabajadores.
Relaciones laborales constructivas.	Formación y Desarrollo. Vinculación y Comunicación.	-Mantener las reuniones efectivas. -Boletín semanal
Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.	Clima Laboral y Bienestar.	-Realizar Cuestionario de evaluación de ambiente laboral – Salud mental CEAL-SM/SUSESO.
Transformación Digital	Formación y Desarrollo	-Benchmarking otros puertos del país
Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género	Vinculación y Comunicación.	- Generar Jornada de Vinculación con el medio. - Implementación de Guía de Lenguaje Inclusivo. - Voluntariado.

INICIATIVA	DIMENSIÓN	ACTIVIDAD
Clima Laboral y Actividades	Clima Laboral y Bienestar.	-Celebración de cumpleaños. -Dia de Recreación Fuera de la oficina. - Celebraciones y Taller anual de trabajo Outdoor.
Estudios y/o análisis de remuneración de acuerdo al mercado.	Clima Laboral y Bienestar.	-En revisión.

9. PROGRAMA DE AUDITORÍAS AL PLAN DE TRABAJO

Para dar vigilancia al cumplimiento al *Plan de Trabajo de Desarrollo de Personas*, y poder dar valor agregado a la organización entregando recomendaciones para corregir debilidades, el programa es revisado de forma anual por el equipo de Auditoría Interna.

10. DIFUSIÓN, VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La Política y Plan de Trabajo se consideran vigentes desde la fecha de su aprobación por parte del directorio de la Empresa Portuaria Coquimbo. Una vez aprobados serán comunicados se pondrá y mantendrá a disposición de los interesados en la página web de la empresa, mediante el siguiente enlace <https://www.puertocoquimbo.cl/puerto/sostenibilidad/>, asimismo se remitirá internamente por correo electrónico a los colaboradores/ras de la organización.

La Política deberá ser revisada por, Gerente General, con el objetivo de apoyar el ciclo de mejora continua del clima laboral considerando tanto la actualidad de ella, como su eficacia, eficiencia y cumplimiento.

Elaborado		Revisado	Aprobado	Fecha (última v.)
V1	Solange Peña Asesora de Desarrollo de Personas	Daniela Catalán Encargada de Control de Gestión, Riesgos y TI	Julio Vallejos Gerente General (I)	29.03.2023
Firma				

