

POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

Contenidos

1. Mutua de Seguridad mantendrá actualizado un programa de capacitación que permita mejorar el rendimiento presente y futuro a través de la actualización y fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes.
2. El desarrollo de las personas se traduce a través de esta política en el fortalecimiento de las competencias necesarias para formar al capital humano que pertenece a Mutua de Seguridad y con ello, contribuir al gran propósito de ser la empresa referente en Seguridad y Salud Ocupacional, y en Gestión de Personas.
3. La capacitación tiene por objetivos la Formación, Desarrollo y Orientación de los colaboradores.
 - Formación:
 - Mejorar el rendimiento de los colaboradores en un puesto de trabajo determinado, a través del incremento de los conocimientos y habilidades.

PROPÓSITO

La presente política tiene como objetivo asegurar que los planes de capacitación de Mutua de Seguridad se encuentren entorno al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa y a las necesidades de capacitación de las distintas áreas para mantener un alto nivel de desempeño de los colaboradores.

- Actualizar los conocimientos básicos de las exigencias del cargo que desempeña actualmente.
- Potenciar las competencias individuales de los colaboradores para reducir las brechas en conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de un puesto de trabajo.
- Mejorar el desempeño de los colaboradores, a través de la entrega de conocimientos y herramientas que permitan la correcta realización de las labores y responsabilidades del cargo. o Actualizar en tecnologías adecuadas a los colaboradores Mutual.
- Desarrollo:
 - Mejorar el rendimiento de los colaboradores en un puesto de trabajo determinado, a través del incremento de los conocimientos y habilidades.
 - Velar porque las personas que se incorporan a Mutual, cuenten con los conocimientos necesarios para asumir las labores y responsabilidades del cargo.
 - Apoyar la formación y capacitación de los colaboradores para que puedan asumir nuevas responsabilidades dentro de la organización.
 - Preparar a los colaboradores Mutual para los desafíos que enfrenta el mercado y el medio ambiente.
- Orientación:
 - Proveer a los colaboradores de herramientas y técnicas de autocuidado.
 - Apoyar a los colaboradores para un desarrollo integral como persona, a través de cursos y programas de seguridad, salud, deporte y recreación.

Mutual de Seguridad reconoce las siguientes líneas programáticas de capacitación:

- **Inducción Corporativa:**

Corresponde al primer programa de capacitación en que participa todo colaborador que ingresa a Mutual de Seguridad.

Los objetivos son:

- o Dar a conocer la Visión, Misión, Valores Corporativos, los objetivos organizacionales, estructura global de empresa (Organigrama), y sus obligaciones como Administrador de la Ley 16.744.

- o Introducir al nuevo colaborador en las distintas áreas de negocios y funcionales de Mutual. Es decir, con este módulo se pretende contextualizar al nuevo colaborador en el quehacer global de Mutual y que pueda tener una referencia desde su puesto de trabajo.

- o Entregar a cada nuevo colaborador, los procesos y procedimientos que tiene Mutual en la gestión de las personas. En el mismo sentido, permitirá orientar respecto de sus derechos y obligaciones como colaborador Mutual.

- o Este proceso de inducción es de carácter obligatorio y es considerado un prerrequisito para acceder a otras actividades de capacitación dentro de Mutual.

- **Capacitación Corporativa:**

Corresponde a programas transversales a todas las unidades y áreas de negocios de Mutual de Seguridad. Estos son generalmente impulsados por la Gerencia General y/o gerencias corporativas. Dan respuesta a necesidades de fortalecimiento de los valores y principios rectores que dirigen nuestra organización y la estrategia.

Los objetivos son:

- o Potenciar y fortalecer valores y principios corporativos. o Capacitar en temas relacionados con la Misión de Mutual, como institución Administradora de la Ley 16.744.

o Dar a conocer estrategias, técnicas, y sistemas transversales aplicables a la gestión corporativa de la Mutual. o Fortalecer la gestión y equipo de trabajo para mejorar e innovar procesos y herramientas que tiendan a mejorar la productividad.

- Capacitación Técnica:

Corresponde a programas y cursos solicitados por cada área corporativa y de negocios, orientados a personas o grupos de trabajadores, los cuales están dirigidos a cubrir las necesidades de perfeccionamiento de cada cargo o familia de cargos.

Los objetivos son:

- o Potenciar y fortalecer las competencias técnicas de los colaboradores.

- o Formar con un sello “Mutual” a las áreas técnicas de las distintas gerencias que componen la empresa.

- o Entregar especialización a los profesionales, técnicos y administrativos de acuerdo a las nuevas exigencias técnicas que impone el medio y los cambios.

- o Fortalecer equipos de trabajo para mejorar e innovar procesos y herramientas que tiendan a mejorar la productividad.

- Capacitación Formativa:

Corresponde a programas que otorgan un título técnico/profesional o un grado académico y programas de especialización, como postítulos y postgrados. Estos programas deben ser de carácter formal y dictados por una institución reconocida por el Estado. (ver política de procedimientos de apoyo económico)

4. Comité Bipartito de Capacitación:

Existe un Comité Bipartito de Capacitación, en que representantes de la administración de la empresa y de los trabajadores, dialogan en torno a los programas de capacitación de Mutual de Seguridad, sus objetivos y contenidos.

5. Los horarios en los que se realizan las capacitaciones deberán garantizar la continuidad de los servicios de Mutual de Seguridad y la atención hacia sus clientes, además de permitir la participación de los colaboradores en óptimas condiciones para asegurar su concentración y aprendizaje.
6. Las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración, de acuerdo a lo establecido en Artículo 33 de la Ley 19.518, del Estatuto de Capacitación y Empleo.
7. Ningún colaborador ni área podrá gestionar y/o comprometer actividades de capacitación, entrenamiento o formación que no esté solicitada, validada y autorizada por la Gerencia Corporativa de Personas, a través de su área de Capacitación Interna.
8. La asistencia a una actividad de capacitación será obligatoria para todo colaborador confirmado e inscrito. Su inasistencia, sin aviso previo y oportuno, generará un estado de condicionalidad para su inscripción en actividades posteriores.