



Política de Desarrollo Profesional

Versión: 1.4

Fecha Documento: 04-10-2024

Documento de Uso Público

CONTROL DEL DOCUMENTO

Área	Gerencia de Cultura, Personas y Sostenibilidad		
N° Documento	POL-COMP		
Título	Política de Desarrollo Profesional		
Historia del Documento			
Versión	Autor	Fecha	Descripción
1.0	Constanza Larrondo y Paula Ríos	04-10-2024	Creación del Documento

TABLA DE CONTENIDOS

1	INTRODUCCIÓN	1
	1.1 PREÁMBULO	1
	1.2 ALCANCE	1
2	NUESTROS COMPROMISOS	2
	2.1 APOYO EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN	2
	2.2 TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE Y DESARROLLO	3
3	CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

1 INTRODUCCIÓN

1.1 PREÁMBULO

Ingeniería Solem S.A., en adelante SOLEM, reafirma su compromiso con sus colaboradores mediante un conjunto de principios diseñados para orientar todas las acciones relacionadas con su desarrollo profesional.

La empresa está convencida de que su crecimiento sostenible está directamente ligado al progreso continuo de su equipo humano. Por ello, promueve un entorno que fomenta el aprendizaje, la innovación y la mejora constante. Al potenciar tanto el desarrollo individual como el trabajo en equipo, mediante la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, SOLEM busca generar un impacto positivo, no solo dentro de la organización, sino también en la comunidad, contribuyendo al bienestar general.

Estos principios reflejan la convicción de que el crecimiento profesional de cada colaborador es esencial para su realización personal y, a su vez, para el éxito y la sostenibilidad de la empresa.

1.2 ALCANCE

El alcance de esta POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL se extiende a todos los colaboradores de SOLEM, con al menos un año de antigüedad en la empresa, abarcando a todos aquellos que se encuentren en sus diversas áreas de negocio, filiales, empresas coligadas y cualquier entidad en el territorio nacional o extranjero de la que SOLEM sea titular.

2 NUESTROS COMPROMISOS

Esta sección presenta las responsabilidades y acuerdos entre la empresa y los colaboradores en relación al apoyo y/o cofinanciamiento de programas educativos. Los compromisos aquí descritos aseguran un beneficio mutuo, alinean la formación profesional con los objetivos estratégicos de la empresa y, dependiendo del caso, garantizan un retorno adecuado de la inversión realizada en el desarrollo de los colaboradores.

2.1 APOYO EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN

La empresa se compromete a brindar apoyo o cofinanciar programas de aprendizaje, tales como cursos, capacitaciones, diplomados y maestrías que estén alineados con las necesidades estratégicas de la empresa. Este apoyo se otorgará según el valor y relevancia del programa para los objetivos de SOLEM y el desarrollo del colaborador.

- a. Aprendizaje de habilidades y competencias necesarias para el negocio: Estos programas están asociados a los perfiles de cargo definidos y están diseñados para abordar las brechas identificadas en las evaluaciones de desempeño. Cada área de negocio, en colaboración con el comité bipartito de capacitación, determinará qué cursos se ofrecerán y a quiénes se destinarán, así como un presupuesto anual para su implementación
- b. Cursos complementarios: Esta categoría incluye un conjunto de cursos que fortalecen las capacidades personales de los colaboradores. Aunque la empresa no financiará estos cursos, se compromete a ayudar en la búsqueda de opciones, a establecer convenios y a negociar precios, además de difundir información sobre los cursos disponibles en los convenios existentes.
- c. Formación en cultura: Esta categoría abarca programas que refuerzan el conocimiento y la práctica de los valores, principios y comportamientos que definen la cultura organizacional de SOLEM. La empresa se compromete a diseñar y ofrecer capacitaciones internas orientadas a alinear a sus colaboradores con su misión y visión, asegurando que todos comprendan estos principios y los integren en su desempeño diario. Además, promoverá actividades y talleres que fomenten la integración y el sentido de pertenencia, fortaleciendo así un ambiente laboral cohesionado y alineado con los objetivos corporativos.
- d. Cursos de especialización para roles clave: Estos cursos estarán disponibles conforme al potencial de desarrollo del colaborador. Se requerirá la firma de un acuerdo formal con la empresa para acceder a esta formación. Este acuerdo

también establecerá las condiciones de permanencia y reembolso en caso de que el colaborador decida dejar la empresa después de completar el curso

Para asegurar un retorno equitativo de la inversión en la formación profesional, se establece un compromiso de permanencia mínima en la empresa. El monto que el colaborador debe reembolsar por el apoyo financiero recibido dependerá del número de años que permanezca en la empresa después de completar su formación:

- Año 1: si el colaborador decide dejar la empresa en el primer año después de completar la formación, deberá reembolsar el 100% del apoyo financiero recibido.
- Año 2: si el colaborador decide dejar la empresa en el segundo año posterior a la finalización de la formación, deberá reembolsar el 66% del apoyo financiero otorgado.
- Año 3: si el colaborador decide dejar la empresa en el tercer año posterior a la finalización de la formación, deberá reembolsar el 33% del apoyo financiero recibido.
- Año 4: A partir del cuarto año posterior a la finalización de la formación, el colaborador no estará obligado a reembolsar el apoyo financiero en caso de dejar la empresa, habiendo cumplido con el compromiso de permanencia.

2.2 TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE Y DESARROLLO

SOLEM reconoce que el aprendizaje y el desarrollo continuo requieren no solo de recursos, sino también de tiempo. Por ello, se compromete a otorgar el espacio necesario dentro de la jornada laboral para que los colaboradores puedan participar en los cursos y capacitaciones programadas. Al brindar tiempo para que puedan dedicarlo al crecimiento profesional, la empresa se asegura que cada miembro del equipo pueda mejorar sus habilidades sin comprometer su balance entre vida laboral y personal.