



# ALCANCE DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

## Carta Juan Pedro Pinochet

[3.6 - 3.7 - 3.10 - 3.11] Actualmente nos encontramos ubicados en la ciudad de Santiago, pero por la naturaleza de nuestro negocio prestamos servicios en territorio nacional e internacional, por lo que la presente información, al igual que en los dos años anteriores, responde a los impactos producto de nuestras operaciones en dichas escalas.

Este informe no tiene cambios significativos de alcance, cobertura o métodos de valoración respecto a los informes que antes hemos elaborado y las cifras no presentan reexpresiones por lo que es posible realizar comparaciones entre periodos.

[3.9] Para elaborar nuestro reporte de sustentabilidad hemos seguido la metodología GRI 3.1. Los datos cuantitativos que presentamos se han consolidado siguiendo las mismas técnicas de medición y bases de cálculo que en los años anteriores y no presenta cambios significativos de alcance, cobertura o métodos de valoración respecto a los informes anteriores. En aquellos casos donde hicimos modificaciones metodológicas para el cálculo de datos, hacemos la precisión indicando las diferencias.



[3.1 - 3.2 - 3.3] En Gestión Social buscamos responder al compromiso de informar y dar a conocer nuestro desempeño económico, social y medioambiental de los servicios que prestamos tanto en territorio nacional como internacional, durante el año 2011.

Al mismo tiempo constituye nuestra Comunicación de Progreso para el Pacto Global, organismo al que adherimos desde el año 2007, mediante el cual damos cuenta de los logros y esfuerzos que realizamos para cumplir con los diez principios que promueve la iniciativa.

## [3.5] ESTUDIO DE MATERIALIDAD

La materialidad es el proceso que busca dar cuenta de los temas y aspectos significativos para nuestros grupos de interés. Este año, las temáticas llamadas "materiales", las identificamos a partir de:

**Retos del sector:** Realizamos un completo análisis de documentos que para pudimos analizar las tendencias, los principales retos respecto a la sostenibilidad y a las consultorías de Responsabilidad Social Empresarial.

**Benchmark:** Revisamos distintas consultoras dedicadas a brindar servicios similares a los de Gestión Social para conocer sus prácticas en torno a la Responsabilidad Social Empresarial y a su desempeño en sostenibilidad.

**Consulta a clientes:** Realizamos 4 entrevistas a clientes de Gestión Social para conocer su percepción respecto a nuestro desempeño y sus expectativas futuras.

**Consulta Interna:** Efectuamos entrevistas a Juan Pedro Pinochet, gerente general de Gestión Social, a un miembro del directorio y a las directoras de cada área. Además, se hizo un focus group con los colaboradores de la empresa con la finalidad de levantar información sobre el desempeño de la consultora, los principales hitos del año 2011 y los desafíos futuros para aportar al desarrollo sostenible.

### Los grandes temas detectados:

Cada una de las etapas descritas nos permitió levantar temas relevantes, los que fueron seleccionados mediante la técnica de reiteración o frecuencia de aparición en las instancias de consulta.

1. Relación con Clientes.
2. Beneficios para Colaboradores.
3. Gobierno Corporativo y Cambios Internos
4. Calidad de nuestros Productos.
6. Transparencia de las Prácticas Organizacionales.
5. Desarrollo de Estrategia de Comunicación Externa.
7. Desarrollo de Estrategia de Comunicación Interna con mecanismos formales
8. Transmitir Valores de RSE en las Empresas y Sociedad

A continuación presentamos nuestra matriz de materialidad donde se presentan 16 temas comunes categorizados según la importancia para el entorno (eje vertical) y para la organización (eje horizontal).

\* Para este proceso se dio mayor importancia a los grupos de interés considerados como prioritarios por la organización: Clientes, Colaboradores y Directorio (ver identificación de grupo de interés).



# QUIÉNES SOMOS: GESTIÓN SOCIAL

[2.1] Somos la primera consultora en Chile especializada en el diseño y gestión de la Responsabilidad Social en las Empresas (RSE). Los numerosos proyectos y asesorías en las que hemos participado reflejan nuestra gran visión estratégica, solidez, innovación y compromiso con las empresas que requieren de nuestros servicios.

Con 8 años de experiencia nos hemos convertido en la consultora más importante del rubro, con una amplia cartera de clientes en distintas ciudades del país además de una consultoría realizada en México en alianza con la consultora ES Global para el Grupo Bimbo.

## [4.8] NUESTRO SUEÑO

En Gestión Social trabajamos por el desarrollo sostenible y una sociedad más justa, donde cada persona -de las generaciones presentes y futuras- sea reconocida en su dignidad y tenga acceso a las oportunidades para realizarse y buscar la felicidad.

Estamos convencidos de que el éxito de las relaciones comerciales también descansa sobre la capacidad de las empresas de generar vínculos de confianza y reciprocidad, y de darle sentido a su quehacer en la sociedad.

Creemos que las empresas son un motor fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de la sociedad, y que su éxito depende de su capacidad de adoptar una perspectiva de grupos de interés y asumir compromisos con ellos, internalizar sus externalidades, potenciando sus impactos positivos y mitigando sus impactos negativos, y pensar en el mediano y largo plazo, demostrando en el presente su compromiso con una estrategia que vele por una rentabilidad que sea sostenible en el tiempo.

## NUESTROS VALORES

 <p><b>EXCELENCIA</b> Altos estándares de calidad y servicio, con una clara orientación al logro de resultados y la rentabilidad de largo plazo.</p>	 <p><b>INNOVACIÓN</b> Buscar nuevas soluciones que generen valor para enfrentar los retos del desarrollo sostenible.</p>
 <p><b>CONSECUENCIA</b> Hacer lo que se promueve, siendo socialmente responsables en sus decisiones.</p>	 <p><b>INNOVACIÓN</b> Trabajar con entrega y compromiso por la construcción de un Chile sostenible y justo donde haya una relación beneficiosa entre el sector privado, público y la sociedad civil.</p>

## [2.3 - 2.9] [2.2 - 4.8] NUESTRAS ÁREAS



GERENTE GENERAL



### ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Área que vela por la excelencia e innovación en los procesos internos de Gestión Social, coordinando los servicios de apoyo, gestionando la contabilidad y supervisando los procesos administrativos.



### ESTRATEGIA Y GESTIÓN

Área enfocada en el desarrollo de Estrategias de RSE que se integren al negocio de cada cliente y que puedan ser gestionadas a través de una estructura, procesos, indicadores y cultura de la organización.



### ÉTICA Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Área dedicada a la promoción de la RSE a nivel interno, específicamente en la relación con los colaboradores y su comportamiento. Se compone por dos ámbitos: Sistema de Gestión Ética y Calidad de Vida Laboral



### ESTUDIOS Y MEDICIÓN

Área dedicada a las asesorías para el cumplimiento de los requerimientos de transparencia y rendición de cuentas de las empresas. Dentro de su gestión incorpora la realización de estudios de medición de RSE.



### RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Área dedicada a trabajar en los territorios donde las empresas tienen sus proyectos y/o operaciones. Mediante metodologías de diagnóstico, mapeo de grupos de interés y estrategias de gestión, busca armonizar las relaciones entre comunidades y empresas.

En Gestión Social contamos con cuatro áreas dedicadas a la prestación de asesorías especializadas en temáticas de Responsabilidad Social Empresarial.

## NUESTROS COMITÉS INTERNOS

En Gestión Social creemos en la participación nuestros colaboradores, es por eso que contamos con comités de apoyo a la gestión de temas especialmente importantes para la gerencia general. Los comités son:

**Comunicaciones:** Su objetivo es fortalecer la identidad de Gestión Social tanto interna como externamente.

**Personas:** Su principal foco es el desarrollo profesional y la calidad de vida de quienes formamos parte de Gestión Social.

**Ética:** Esta instancia vela por el correcto desarrollo de los objetivos de nuestro Código de Ética. El comité depende del directorio de la empresa y está compuesto por cinco miembros (dos representantes del directorio, el Gerente General, un Coordinador de Integridad y dos representantes de los colaboradores elegidos democráticamente).

### ALGUNOS DATOS INTERESANTES SOBRE NUESTRO DIRECTORIO

- La conformación del directorio responde a la experiencia de sus miembros, no contamos con una política particular ni un procedimiento formal para la distribución por género.
- Los miembros del directorio no tienen un período de tiempo definido en sus cargos, así como tampoco reciben remuneraciones directas por sus funciones.
- Nuestro código de ética regula los eventuales conflictos de interés y confidencialidad de la información de los directores de Gestión Social.
- Javier Zulueta, representa a los accionistas minoritarios de Gestión Social, por lo tanto, cuenta con derecho a veto para prevenir decisiones impositivas de parte del accionista controlador.
- Los colaboradores de Gestión Social tenemos como representante en el directorio al Coordinador de Integridad que está encargado de investigar las denuncias y responder las consultas acerca de nuestro Código de Ética.

## GOBIERNO CORPORATIVO

### [4.1 - 4.2 - 4.3 - 4.4 - 4.5 - 4.6 - 4.7 - 4.9] DIRECTORIO

Nuestro directorio está compuesto por cinco personas que no ocupan ningún cargo al interior de Gestión Social y que son escogidos por los accionistas de la empresa con el fin de representar sus intereses en la toma de decisiones. El directorio se reúne una vez al mes para analizar los lineamientos y los aspectos económicos, sociales y ambientales de la empresa.



**Eugenio Tironi (Presidente): 5.715.860-3.**  
Doctor en Sociología de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París.



**Pablo Tironi: 4.773.769-9.**  
Ingeniero Forestal de la Universidad de Chile.



**Isabel Gajardo: 10.034.872-1**  
Periodista de la Universidad Austral de Chile.

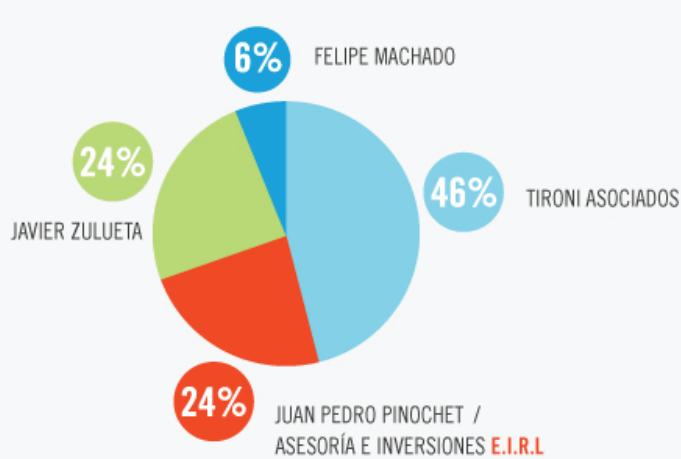


**Eugenio Marcos: 9.877.138-2**  
Sociólogo de la Universidad de Artes y Ciencias Sociales (ARCIS)



**Javier Zulueta: 13.039.847-2**  
Ingeniero Comercial con mención en Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Magister en Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Barcelona de España.

## LOS ACCIONISTAS DE GESTIÓN SOCIAL



## [4.4 - 4.6] GPS: NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA

Nuestro sistema de gestión ética orienta nuestro modo de actuar y nos guía en nuestra relación con los distintos grupos de interés de la empresa. De este modo, el Código nos entrega las líneas para prevenir casos que puedan opacar nuestro funcionamiento y reputación.

Además contamos con una plataforma de integridad en formato web donde podemos canalizar consultas y denuncias respecto a hechos que puedan reñir con nuestros valores y principios.

### CÓDIGO DE ÉTICA

Comité de Ética



Coordinador General



Consejeros de Integridad



Canales de Comunicación

## LOS CAMBIOS 2011

Durante este año realizamos algunos cambios en la estructura del directorio, gerencia general y administración de Gestión Social. Estos cambios:

- En noviembre Javier Zulueta dejó el cargo de Gerente General pasando a formar parte del directorio y asumió la gerencia general Juan Pedro Pinochet, miembro del directorio y Socio Fundador de Gestión Social.
- Para facilitar la transición organizacional, Felipe Machado, asumió temporalmente en cargo de Gerente de Consultorías.
- El Área de Administración y Finanzas fue reformulada y Claudia Gonzalez pasó de ser Coordinadora del área a Directora.
- Por el entendimiento que la gestión del medio ambiente debe ser transversal a todos los ámbitos de las empresas, en agosto se cerró el Área de Medioambiente y se integró a la gestión particular de las otras áreas.
- A fines del 2011 se modificó el capital accionario de la sociedad producto de la salida de Alvaro Riffo.

## [4.12 - 4.13] RELACIONES INSTITUCIONALES

Buscamos participar en instancias colaborativas con distintas instituciones para apoyar y promover la Responsabilidad Social.

**Pacto Global Chile:** Red que entrega un marco para fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de las empresas en Chile.

**UN Global Compact:** Iniciativa global para las empresas que se comprometen a alinear sus operaciones y estrategias con 10 principios aceptados universalmente.

**Acción RSE:** Organización que fomenta el trabajo por la Responsabilidad Social Empresarial y el desarrollo sustentable en Chile.

**Global Partner Network:** Red con presencia mundial de organizaciones sin fines de lucro que trabajan con empresas para mejorar su impacto en la sociedad.

## [4.14 - 4.15 - 4.16 -] ¿QUIÉNES SON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS?

Parte fundamental de quiénes somos y cómo somos pasa por reconocer nuestros grupos de interés y priorizarlos según la relación que llevamos con ellos. Desde el 2009, cada año realizamos un trabajo de identificación de stakeholders, actualizándolos de acuerdo al nivel de criticidad que tienen en nuestro quehacer.

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes</li> <li>• Colaboradores</li> <li>• Directorio</li> <li>• Accionistas</li> <li>• Clientes antígeno</li> <li>• Empresarios y ejecutivos</li> <li>• Estudiantes en práctica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveedores</li> <li>• Ex trabajadores</li> <li>• Familia de trabajadores</li> <li>• Gremios</li> <li>• Competencia</li> <li>• Líderes de opinión de RSE</li> <li>• Organizaciones que promueven la RSE (nacional e internacional).</li> </ul> |
|--|---|

# RELACIONÁNDONOS CON LA COMUNIDAD

Apesar de que en Gestión Social no tenemos un impacto directo en la Comunidad, nos interesa realizar actividades donde nuestros colaboradores puedan fomentar el desarrollo comunitario. Es por eso que el año 2009 publicamos una Política de Voluntariado donde se orienta la prestación de servicios ligados a nuestras capacidades profesionales.

**Las actividades con la Comunidad nos permiten generar beneficios internos como externos.**



## [0.1] CONSULTORÍAS PRO BONO

Las consultorías Pro Bono son asesorías de una duración aproximada de seis meses dirigidas a PYMEs u organizaciones sin fines de lucro que estén interesadas en desarrollar la Responsabilidad Social. Éstas son desarrollados por integrantes de Gestión Social que dedican su tiempo de manera voluntaria.

**Nos hemos comprometido a desarrollar asesorías Pro Bono de manera responsable y con un alto nivel profesional.**

En el año 2011 llevamos a cabo cuatro asesorías con esta modalidad.

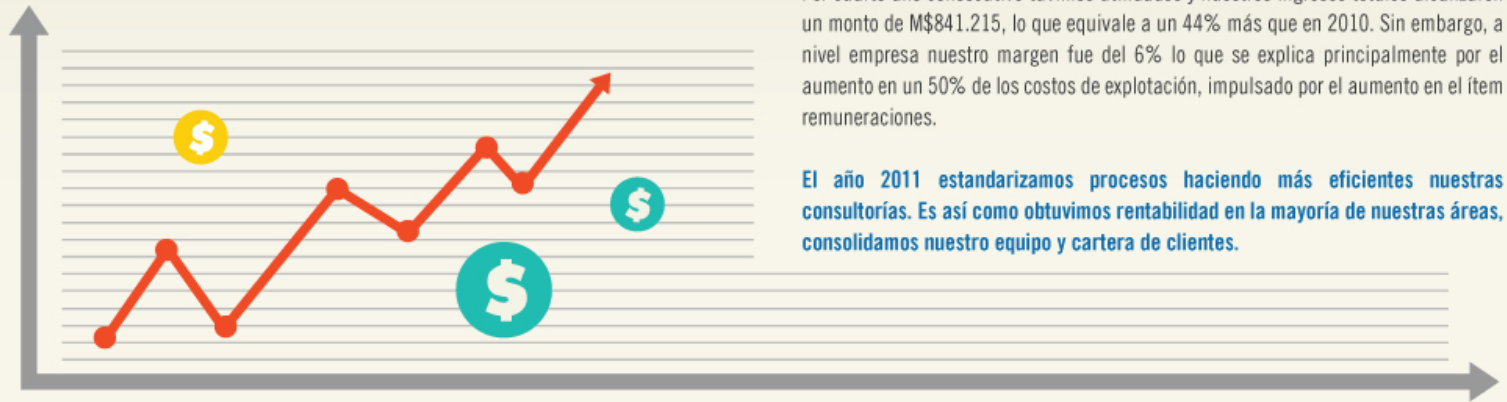
**Fundación Arturo López Pérez:** Con el fin de identificar el foco de trabajo y aportar al desarrollo de líneas de acción que potenciaran el relacionamiento estratégico con empresas interesadas en apoyar el funcionamiento de la organización.

**Objetivos de Consultorías Pro Bono:**

1. Asesoría profesional sin costo.
2. Desarrollo de habilidades discursivas y el conocimiento de la RSE para nuestros colaboradores.
3. Conocimiento de nuevos mercados para la consultoría y visualización de nuevos productos.
4. Promoción de la RSE en pymes o organizaciones sin fines de lucro.

**Mentesana, Scalabrini y Gestión Vivienda:** Estas tres consultorías tuvieron por objetivo el empoderar a estas organizaciones sin fines de lucro para crear y gestionar alianzas con empresas, mediante la instalación de capacidades en sus líderes.

# NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO



**[DMA EC – EC1]** El año 2011 ha sido el año de crecimiento y cambios económicos para Gestión Social, lo que se puede observar en el incremento de nuestros resultados económicos que crecieron en un 39% respecto al año 2010.

Por cuarto año consecutivo tuvimos utilidades y nuestros ingresos totales alcanzaron un monto de M\$841.215, lo que equivale a un 44% más que en 2010. Sin embargo, a nivel empresa nuestro margen fue del 6% lo que se explica principalmente por el aumento en un 50% de los costos de explotación, impulsado por el aumento en el ítem remuneraciones.

El año 2011 estandarizamos procesos haciendo más eficientes nuestras consultorías. Es así como obtuvimos rentabilidad en la mayoría de nuestras áreas, consolidamos nuestro equipo y cartera de clientes.

COMPONENTES	2010 M\$	2011 M\$	
<b>VENTAS BRUTAS</b>	\$ 585.168	\$ 838.021	
Ventas	\$ 580.628	\$ 816.335	
Otros Ingresos Netos	\$ 4.541	\$ 21.686	
<b>COSTOS DIRECTOS</b>	\$ 26.503	\$ 97.518	
Costos Nacionales	\$ 26.503	\$ 97.518	
Costos Extranjeros	-	-	
<b>GASTO EN BIENES Y SERVICIOS NACIONALES</b>	\$ 22.960	\$ 13.850	
<b>VALOR ECONÓMICO GENERADO (VEG)</b>	<b>\$ 535.706</b>	<b>\$ 726.653</b>	
<b>VENTAS BRUTAS</b>	(Incluye sueldos, seguro de cesantía, pago de sistema de previsión de riesgos laborales y beneficios, pagos y cotizaciones previsionales y Isapres)	\$ 385.860	\$ 443.588
<b>PROVEEDORES</b>	(Costos de contratos y compra y bienes de servicios)	\$ 126.245	\$ 230.161
Proveedores Nacionales	\$ 80.048	\$ 182.162	
Proveedores Honorarios	\$ 4.197	\$ 48.026	
<b>COMUNIDAD Y MEDIOAMBIENTE ESTADO</b>	-	-	
Pagos al Estado (Impuestos, PPM)	\$ 7.848	\$ 13.275	
Pagos a Municipalidades (Patentes municipales, letreros, basura, etc.)	\$ 379	\$ 349	
<b>INVERSIÓN</b>	(Computadores, mobiliario, capacitaciones)	\$ 10.134	\$ 37.440
<b>FINANCIERAS</b>	(Intereses y multas pagadas por atraso en pagos a proveedores)	-	-
<b>ACCIONISTAS</b>	(Pago de dividendos)	-	-
<b>REPARTO UTILIDADES COLABORADORES</b>	\$ 7.833	\$ 9.327	
<b>REINVERSIÓN EN LA EMPRESA</b>	\$ 2.594	\$ 7.515	
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>	<b>\$ 535.706</b>	<b>\$ 726.653</b>	

## [EC3 - EC4 - EC5 - EC8] NUESTRA INVERSIÓN

Los colaboradores de Gestión Social son nuestro principal capital, por eso creemos firmemente que invertir en ellos es invertir en nuestra empresa. Durante el 2011 realizamos una gran inversión que consideró un aumento de los sueldos promedio y la contratación de capital trabajo. Además, y como parte de nuestra política de beneficios a fin de año repartimos entre ellos un monto de \$9.327.281 producto de las utilidades que obtuvimos.

**Durante el 2001 destinamos un monto total de M\$443.588 a remuneraciones mientras que en el 2010 este valor fue de M\$385.859 para un número similar de colaboradores contratados.**

Estamos preocupados continuamente de que todos nuestros colaboradores cuenten con las prestaciones de seguridad social que la legislación chilena indica, lo que significa que velamos porque cada uno de ellos cotice en el sistema de salud, en seguro de cesantía y en un fondo de pensiones. Asimismo, entregamos a nuestros colaboradores con contrato indefinido un seguro complementario de salud que cubre gastos médicos adicionales sobre los cubiertos por Fonasa y/o Isapre (ver Capítulo de Colaboradores).

**La valoración que le damos al trabajo que hacen nuestros colaboradores y la responsabilidad que depositamos en ellos, nos ha llevado a entregar un sueldo mínimo de \$400.000, el cual supera en 2,2 veces al mínimo legal (\$182.000).**

En el año 2011 tuvimos un remanente de \$3.600.000 producto de la Franquicia Tributaria de Capacitación que entrega el Servicio Nacional de Capacitación (SENCE) del Gobierno de Chile a todas aquellas empresas que realizan inversión por concepto de capacitación de sus trabajadores. Este dinero, al igual que en años anteriores lo entregamos a INFOCAP, la Universidad del Trabajador de la Compañía de Jesús.

**Preocupados por invertir en nuestros trabajadores, destinamos fondos propios a cubrir gastos por concepto de capacitación.**

# PREOCUPADOS POR EL MEDIO AMBIENTE

[DMA – EN26] En Gestión Social nos preocupamos por promover una cultura de cuidado y respeto con el medio ambiente, por esto hemos implementado medidas para mitigar y compensar el impacto que pueden generar nuestras operaciones.



## NUESTRAS INICIATIVAS

INICIATIVA	META
MEDIR HUELLAS DE CARBONO	Realizar un inventario de emisiones considerando los 3 alcances de emisión
CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN	Realizar 2 campañas al año de concientización que refuercen cultura medioambiental
RECICLAJE	Elaborar un registro mensual de la cantidad (kilos) de material reciclado (aluminio, vidrio, plástico, tetra pack, papel de diario)
AHORRO ENERGÉTICO	implementar iluminación de bajo consumo

A nivel externo nos hemos propuesto fomentar en nuestros clientes una cultura medioambiental a través de los servicios y productos que desarrollamos.

## [EN4, EN16 – EN17] MEDIMOS NUESTRA HUELLA DE CARBONO

La medición de la huella de carbono es un paso fundamental para identificar el impacto de nuestras actividades. Para realizar el inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) utilizando los lineamientos planteados por el Greenhouse Gas Protocol.

CO<sub>2</sub> SF<sub>6</sub> CH<sub>4</sub> N<sub>2</sub>O HFC<sub>5</sub> PFC<sub>5</sub>



**Alcance 2**  
Emisiones indirectas: Consumo eléctrico adquirido desde la red. Total de 4.231 KWh

1,5 tCO<sub>2</sub>e

**Alcance 1**  
Fuentes controladas por la organización: Nuestra principal emisión proviene de fuentes fugitivas por el uso de aire acondicionado. El año 2011, no hubo fuga de líquidos refrigerantes en estos equipos, por lo que no se requirió algún tipo de recarga.

**Alcance 3**  
Otras emisiones indirectas que pertenecen o son controladas por otras organizaciones:

Viajes en avión. En total fueron 203.996 km recorridos.(1)

Taxis. Contamos con el servicio de Radio TaxiGo, que neutraliza su operación, y Radio Taxi Astral. En total fueron 15.993 recorridos.

Traslado de trabajadores a sus hogares. Según una encuesta realizada a los trabajadores, que fue contestada por más del 50% de la organización,

48,5 tCO<sub>2</sub>e

(1) Para calcular estas emisiones utilizamos la metodología propuesta por el Departamento de Medio Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales del gobierno del Reino Unido en el documento "2011 Guidelines to Defra / DECC's GHG Conversion Factors for Company Reporting: Methodology Paper for Emission Factors" para el transporte de pasajeros vía aérea.

Excluimos del análisis el consumo por combustión móvil en medios de transporte de autos arrendados durante, por no contar con un registro. Nos proponemos sistematizar esta información para los años que vienen.

## [EN1 – EN7-EN18] CONCIENTIZANDO A NUESTROS COLABORADORES

En Gestión Social nos interesa reducir nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero y por eso buscamos concientizar a nuestros colaboradores a reducir la Huella, promoviendo el uso de bicicleta como medio de transporte, teniendo basureros de reciclaje y ahorrando de energía.

### ¡El Cambio empieza por casa! Reduzcamos nuestra Huella de Carbono

Como parte de esta campaña, hemos realizado diversas actividades para promover el consumo responsable de recursos a través de pequeñas acciones de la vida cotidiana.

### Lava los platos con agua fría, y mantén cerrada la llave mientras los desmugas.

Además este año continuamos con algunas acciones realizadas el 2010, como la promoción del uso de papel por ambas caras, resmas de papel reciclable y tinta remanufacturada.

### ¡Más Papeles, menos árboles!

## RECICLAMOS Y AHORRAMOS ENERGÍA

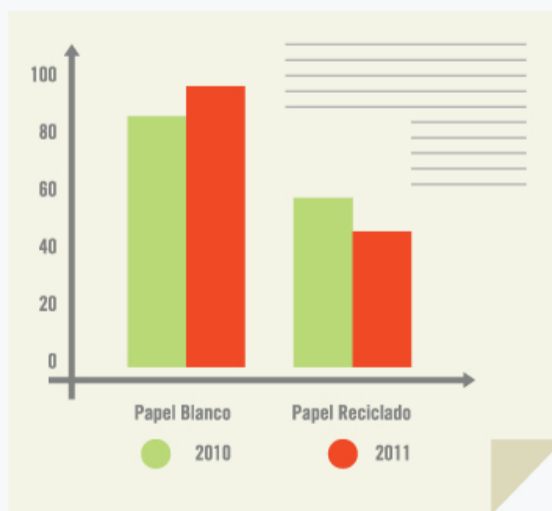
En el 2011 continuamos con nuestra campaña de reciclaje de papel, plásticos, latas de aluminio y envases de tetrapack iniciada en 2010. Además implementamos los ecoladrillos, una nueva forma de reciclar plásticos, papeles metálicos y plumavit que consiste en llenar botellas plásticas con estos residuos, para luego ser usadas como material de construcción.

- Reduce (tu consumo)
- Reutiliza (empaques y envases)
- Recicla (los productos que has adquirido).

[EN5 – EN6] A pesar de aún no hemos implementado iniciativas concretas que medir nuestro ahorro de energía y conocer nuestras mejoras en la eficiencia, nos hemos preocupado de reducir el número de tubos fluorescentes instalados en la oficina y de promover prácticas de eficiencia entre nuestros colaboradores como: apagar monitores mientras no se utilizan, apagar luces, impresoras, aire acondicionado y aparatos electrónicos al dejar la oficina.

### ¡Yo Ahorro Energía! Apagando mi computador, la luces y las impresoras

## CONSUMO DE PAPEL (N° DE RESMAS)



El aumento de consumo de papel blanco, se explica por la mayor cantidad de documentos que entregamos a nuestros clientes.

En el 2011 también aumentamos el consumo de tinta para impresoras, se compraron 76 rellenos para tóner y tóner remanufacturados, en comparación con los 44 cartuchos tóner de 2010. Sin embargo, todos los tóners que utilizamos fueron recargados en empresas especializadas, a diferencia del año 2010 donde sólo 13 de los 44 cumplieron con esta característica

# POR NUESTROS COLABORADORES NOS CONOCERÁN



**[DMA – Enfoque de Gestión]** En Gestión Social estamos comprometidos con el desarrollo del país y nuestros colaboradores son el eje sobre el cual estructuramos todo lo que realizamos. La participación y el involucramiento son nuestra principal herramienta para alcanzar la innovación y mejores resultados.

Nuestra Política de Relaciones con las Personas establece que el crecimiento profesional es uno de los factores más importantes para el desarrollo continuo de la empresa. Es por esto que buscamos contar con un equipo de excelencia, proveniente de diversas disciplinas, comprometidos con el desarrollo sostenible y apasionados por su trabajo

**Para potenciar el talento de nuestros colaboradores fomentamos el desarrollo de carrera, reforzamos el trabajo entre áreas y hacemos posible el intercambio de conocimiento.**

## ¿CÓMO SON NUESTROS COLABORADORES?

**[2.8 – LA1]** Nuestro equipo de trabajo se caracteriza por su excelencia, compromiso y entusiasmo. En 2011 fuimos un equipo de 27 personas movidos por la búsqueda

continúa de alternativas innovadoras para el desarrollo de productos y servicios que integren de manera estratégica la responsabilidad social en las organizaciones.

## COLABORADORES SEGÚN TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO (2010 – 2011)

TIPO DE CONTRATO	2010		2011	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
CONTRATO INDEFINIDO	7	2	18	5
CONTRATO PLAZO FIJO	14	5	2	2
JORNADA COMPLETA	S/I	S/I	18	5
JORNADA PARCIAL	S/I	S/I	2	2
SUB TOTAL	21	7	20	7
TOTAL	28		27	

El 74,1% de nuestro equipo está conformado por mujeres y el 25,9% por hombres

La jornada laboral de Gestión Social es de 42 horas semanales

**[LA2]** A pesar de que la disminución de nuestro equipo con respecto al año 2010 no fue significativa, se hizo un esfuerzo por aumentar la proporción de trabajadores con contrato indefinido como parte de nuestro interés por consolidarnos y brindar

seguridad laboral a nuestros colaboradores. Muestra de lo anterior también se observa en la disminución que presentamos de los niveles de rotación.

## ROTACIÓN DE COLABORADORES POR SEXO (2010 – 2011)

SEXO	2010		2011	
	Nº	%	Nº	%
MUJER	4	14,81%	4	14,8%
HOMBRE	7	25,93%	3	11,1%
TOTAL	11	40,74%	7	25,93%

La tasa de rotación que presentamos es muestra del fomento al desarrollo de nuestros colaboradores, ya que en su mayoría, han postulado y ganado Becas para realizar estudios en el exterior

## ROTACIÓN DE COLABORADORES POR RANGO DE EDAD (2010 – 2011)

RANGO DE EDAD	2010		2011	
	Nº	%	Nº	%
MENOR DE 30 AÑOS	4	14,81%	3	11,1%
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	7	25,93%	3	11,1%
MÁS DE 50 AÑOS	0	0	1	3,7%
TOTAL	11	40,74%	7	25,93%

LA13 - LA14] Somos un equipo de profesionales jóvenes en la búsqueda continua de mejorar la gestión de la Responsabilidad Social para aportar al Desarrollo Sostenible.

## COLABORADORES SEGÚN CARGO Y SEXO (2011)

CARGOS	2011	
	MUJER	HOMBRE
GERENTE GENERAL	0	1
GERENTE CONSULTORÍAS	0	1
DIRECTOR	5	1
COORDINADOR	2	0
ANALISTA SENIOR	2	1
ANALISTA	6	1
ASISTENTE	1	0
SUB TOTAL	20	7

## REMUNERACIONES DE NUESTROS COLABORADORES (2011).

CARGOS	2011	
	MÍNIMO	MÁXIMO
DIRECTOR	\$1.550.000	\$1.950.000
COORDINADOR	\$1.000.000	\$1.200.000
CONSULTOR	\$900.000	\$1.180.000
ANALISTA SENIOR	\$750.000	\$980.000
ANALISTA	\$600.000	\$800.000
ASISTENTE	\$400.000	\$400.000

Para determinar las remuneraciones de nuestros colaboradores, en Gestión Social consideramos aspectos como la experiencia, cargo, antigüedad, experiencia profesional y evaluación de desempeño. A pesar de esto, hemos establecido que para cargos similares no podrá haber diferencias mayores a un 15% entre los sueldos.

## LA4 – HR5] COMPROMISO CON NUESTROS COLABORADORES

Estamos comprometidos con contar con un excelente lugar para trabajar. Por esto promovemos el diálogo constante entre representantes de las distintas áreas y de todos los niveles jerárquicos a través de nuestro Comité de Personas (ver Capítulo Quiénes Somos).

Como no tenemos sindicatos, ni realizamos negociación colectiva, es en el Comité de Personas donde se discuten las medidas para fomentar el buen clima organizacional y los beneficios de nuestros colaboradores.

## ACTIVIDADES ORGANIZADAS POR EL COMITÉ DE PERSONAS



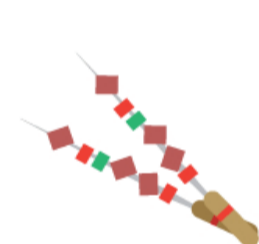
Celebración de fechas importantes: Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo



Family Day: Actividad anual en la que participamos todo el equipo y familias.



Celebramos el cumpleaños de cada uno de los colaboradores.



Instancias mensuales de esparcimiento: Cada mes organizamos alguna actividad o almuerzo donde participe todo el equipo.

## [LA3 - LA15] NUESTROS BENEFICIOS

Todos nuestros colaboradores con contrato indefinido pueden acceder a diversos beneficios.

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN
CAJA DE COMPENSACIÓN LOS ANDES	Prestaciones legales, acceso a crédito, convenios de salud, asignaciones y tarjeta multibeneficios.
SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD	Financiamos en un 100% del seguro que cubre gastos médicos adicionales a los cubiertos por la Isapre y/o Fonasa.
MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN	Seguro Obligatorio contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
HORARIO SEMIFLEXIBLE	Ingreso entre las 08.30 y las 09.00 hrs. y salida entre 18.00 y 18.30 hrs (viernes salida a las 17.00 hrs.).
PRENATAL FEMENINO	A partir de la semana 30 nuestras colaboradoras pueden trabajar desde sus casas. En caso de que lo prefieran pueden extender su jornada pasada la semana 34 (comienzo legal del prenatal) hasta una fecha razonable y no riesgosa para su salud, para traspasar los días al término del postnatal legal.
POSTNATAL FEMENINO	De acuerdo a la normativa actual, se mantiene el postnatal de 12 semanas y se crea una extensión mediante un nuevo permiso llamado "permiso postnatal parental" el cual tiene una extensión de 12 semanas y es cubierto por un subsidio del 100% con tope de 66 UF (jornada completa) o de 18 semanas y el 50% (media jornada). Además, cubrimos el diferencial a todas las colaboradoras con un salario mayor a las 66 UF (jornada completa y media).
FLEXI-FREE TIME	Una vez que se termina el permiso postnatal, se podrá cumplir con una jornada de 4,5 horas en la oficina y 3 horas desde la casa (entre los 6 y 9 meses del recién nacido).
POSTNATAL MASCULINO	Además de los 5 días legales de permiso contamos con el "cupón papá" que consiste en brindar un total de 42,5 horas libres para usar de durante los primeros 2 meses del recién nacido.
SALA CUNA	Cubrimos los gastos de sala cuna por un monto máximo que para el 2011 fue de \$215.000 mensuales y que revisamos cada año. Además damos la posibilidad a nuestros colaboradores de renunciar al beneficio legal y acceder a una asignación mensual extenso de impuestos para el cuidado del hijo (2/3 del monto máximo establecido para sala cuna).
OTROS BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ticket de almuerzo</li> <li>• Asignación de celular</li> <li>• Tarde libre por cumpleaños</li> <li>• Media jornada en víspera de festivos</li> <li>• 5 días hábiles de vacaciones por matrimonio</li> <li>• Bono anual en caso de utilidades para trabajadores de al menos 6 meses de antigüedad.</li> </ul>

Durante el 2011 sólo dos colaboradores hicieron uso de los permisos relacionados con maternidad y paternidad (un hombre y una mujer). Ambos regresaron a trabajar a nuestra empresa, es decir, el porcentaje de retención de personal luego de estos permisos es del 100%.

## [LA10 – LA11] INVERTIMOS EN CAPITAL HUMANO

La profesionalización de nuestras personas es fundamental para crecer y seguir el sueño de aportar el desarrollo sostenible. Por eso en Gestión Social entregamos la oportunidad a nuestros colaboradores de formarse y desarrollarse mediante un fondo

de capacitaciones que está disponible para todos quienes quieran perfeccionar sus conocimientos teóricos o técnicos.

## CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE GESTIÓN SOCIAL (2011)

NOMBRE DEL CURSO	INSTITUCIÓN	Nº DE TRABAJADORES	Nº DE HORAS DE FORMACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN
GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN	Fundación Chile Capacita	2	32	16
FUNDAMENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE REPORTES DE SUSTENTABILIDAD	PriceWaterHouseCoopers.	1	20	20
ELABORACIÓN DEL CUARTO ESTADO FINANCIERO.	PriceWaterHouseCoopers.	1	20	20
CURSO INTENSIVO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.	Fundación Acción Empresarial.	5	200	40
DILEMA ÉTICO EN LAS ALTAS CUMBRES	USEC - Unión Social de Empresarios Cristianos.	1	4	4
IMPLEMENTACIÓN ISO 9001	INE - Instituto Nacional de Estadísticas.	1	24	24
USO INTERMEDIO DE MICROSOFT EXCEL	World Trade Center.	1	16	16
USO INTERMEDIO DE MICROSOFT EXCEL	World Trade Center.	1	16	16
TOTAL		13	332	25,2

## Formación Interna

Además, de promover la capacitación en actividades de capacitación externa nuestro desarrollamos una modalidad de formación interna, donde uno de nuestros colaboradores expone al resto sobre algún tema de interés para el desarrollo. Las modalidades son:

1. Formación en temas generales: Consiste en entregar conocimientos sobre aspectos

globales de la Responsabilidad Social y el Desarrollo Sostenible según los requerimientos que vayan surgiendo. En el 2011 se llevo a cabo una capacitación de carácter obligatorio cuya duración fue de la un día laboral (8,5 horas).