

REPORTE

SOSTENIBILIDAD

2021

| **hualpén** |



CONECTAMOS A LAS PERSONAS QUE
MUEVEN AL PAÍS ENTRE LOS LUGARES
MÁS IMPORTANTES DE SU VIDA.



01.
NUESTRO
SERVICIO

02.
GOBIERNO
CORPORATIVO

03.
MIRADA
ESTRATÉGICA

04.
COMPROMISO
CON LA
SOSTENIBILIDAD

05.
DESEMPEÑO
ECONÓMICO

06.
GESTIÓN DE
PERSONAS

07.
DESEMPEÑO
AMBIENTAL

08.
SOBRE ESTE
REPORTE



Datos de la empresa

(102-1) (102-2) (102-3) (102-4) (102-5)

Nombre:	Empresa de Buses Hualpén, Transporte Privado de Pasajeros
Razón social:	Buses Hualpén
Rut:	84.794.200-2
Tipo de sociedad:	Sociedad de Responsabilidad Ltda.
Domicilio legal:	Arteaga Alemparte 8983, Hualpén, región del Biobío
Teléfono:	41-2193300
Sitio web:	www.buseshualpen.cl
Marcas registradas:	Buses Hualpén, Flota Hualpén, Logística Hualpén, Mantenimiento y Servicios Buses Hualpén SPA



Carta Presidente del Directorio

(102-14)

Estimados clientes, colaboradores, proveedores, autoridades y otras partes interesadas en la evolución de nuestra compañía. Por segundo año consecutivo les presento nuestro Reporte de Sostenibilidad, con el que estamos cumpliendo con el deber de reportar nuestros logros, brechas y proyectos en desarrollo. Este reporte refleja, por una parte, lo realizado, avanzado y lo aprendido el 2021, pero también nuestra visión estratégica del negocio de Hualpén.

El 2021 fue nuevamente un año desafiante en todas las áreas. La pandemia y sus impactos fue uno de los aspectos de mayor preocupación. A las dificultades más directas en la operación, hemos estado absorbiendo los impactos quizás menos visibles pero muy reales, en particular aquellos relativos a la salud mental de las personas y la necesidad de ajustar los modelos de trabajo.

En estos dos hechos relevantes, personas y operaciones, colocamos nuevos esfuerzos para gestionarlos con una mirada de largo plazo. Creemos que lo hemos hecho de buena manera, aunque sin duda continúan siendo un asunto clave el 2022.

A partir de nuestra visión estratégica de Hualpén Sostenible, que entendemos como la necesidad de “desarrollar nuestros servicios en armonía con los criterios ASG (Ambiente, Sociedad y Gobierno), asegurando la continuidad de nuestras operaciones, cuidando el bienestar social y del planeta; mediante la eficiencia de recursos y privilegiando el uso de energías renovables”.

Nuestra ruta en esta perspectiva está marcada por la convicción y relevancia de ser una empresa consciente de su entorno.

Consciente de que el negocio puede y se debe llevar a cabo con un objetivo más elevado que el de maximizar ganancias. Entendemos que los ideales o aspiraciones más importantes que nos planteamos los seres humanos son a los que deberíamos aspirar como empresa. Con líderes que se enfoquen en motivar, desarrollar e inspirar a la gente. Sin un liderazgo consciente es muy difícil que nuestro propósito y visión sea una realidad de todos los días.

Con la afirmación de una cultura que impulse a todos nuestro colaboradores a participar de una manera plena en la realización de este propósito superior y vivir los valores de Hualpén.

Es esta visión la que nos permite el objetivo de agregar valor a todos aquellos con quienes nos relacionamos, de manera tal que nuestro impacto sea neto positivo.

El año 2021, a pesar de las dificultades, pusimos en marcha uno de los proyectos más significativos y ambiciosos de la compañía: Hualpén Digital. Se trata de un conjunto de iniciativas que se enfocan en generar las condiciones y herramientas para la transformación en una empresa con cultura, procesos y prácticas digitales, que agreguen valor a nuestros clientes y al planeta, a través de las máximas eficiencias en el uso de recursos.

El presente ha instalado desafíos gigantes para la sostenibilidad, pero también oportunidades que se abren en este cambio. En Hualpén entendemos que nuestros esfuerzos en la máxima eficiencia en nuestros servicios es un aporte de valor agregado a nuestros clientes y a toda la sociedad.

Observando lo que ha ocurrido este año 2022, tenemos claro que los desafíos son más acuciantes. Los efectos de la guerra y el proceso inflacionario, así como las perspectivas de crecimiento a la baja en todo el mundo, instalan dudas y mayores grados de incertidumbre. Sin embargo, nuestra mirada es hacia el 2030 y continuaremos trabajando para asegurar la sostenibilidad de largo plazo de la compañía. En ello está nuestro mayor compromiso con nuestros cliente, colaboradores y todos aquellos con quienes nos relacionamos.

Mónica Álvarez Pérez
Presidenta





Carta Gerente General

(102-14)

Estimados clientes, colaboradores y todos quienes forman parte de la Ruta Hualpén:

En este segundo reporte de sostenibilidad es relevante compartir nuestra visión de la sostenibilidad y avances en ello. Esta visión y sus logros, muestran nuestra madurez y visión estratégica de largo plazo.

En Hualpén desarrollamos nuestros servicios en armonía con los criterios ASG (Ambiente, Sociedad y Gobierno), asegurando la continuidad de nuestras operaciones, cuidando el bienestar social y del planeta; mediante la eficiencia de recursos y privilegiando el uso de energías renovables.

Quiero enfatizar que, desde nuestras operaciones lo más significativo para cuidar el bienestar social y del planeta es buscar la mayor eficiencia en el uso de recursos. Esta visión crea, al mismo tiempo, valor para nuestros clientes y para la sociedad en su conjunto.

Es así, que buscamos siempre ser una empresa consciente, con un propósito elevado que es el pilar de nuestras decisiones cotidianas.

Esta perspectiva requiere de tres palancas adicionales, en las que trabajamos con ahínco: un liderazgo capaz de motivar e inspirar, sin el cual no es posible construir y desarrollar una cultura que permea en todos los colaboradores que hacen posible que Hualpén sea líder de transporte de personal en Chile.

Estas capacidades y experiencias son las que permiten una gestión que busca beneficiar y crear valor para todos los partícipes en nuestra cadena de valor.

Esta visión estratégica es la que nos está permitiendo continuar siendo líderes y consecuentemente estar presentes en la vida cotidiana de miles de personas que “mueven al país” en la más amplia diversidad de industrias desde Arica a Punta Arenas.

En las más de 3000 operaciones diarias ponemos nuestros talentos en brindar a todos la mejor experiencia de seguridad, calidad y bienestar, mientras los conectamos entre sus hogares y sus trabajos.

Hualpén, que en Mapudungun significa “quien mira a su entorno”, tiene a sus CLIENTES EN EL CENTRO de su quehacer, y en nuestros 46 años de experiencia, crecientemente hemos construido la confianza y capacidades necesarias para proponer y responder, basados en rigurosos estudios que logran entender a cabalidad sus distintas necesidades, con soluciones flexibles y adaptables a condiciones cambiantes, durante el ciclo de vida de los proyectos.

Nuestros clientes han sido grandes aliados en nuestro crecimiento y amplitud de servicios, siendo socios estratégicos y parte crítica de su cadena de producción y continuidad operacional.

Esta confianza y calidad no podrían sostenerse sin estándares de la más alta rigurosidad, en seguridad, confiabilidad y calidad.

Quiero referirme aquí a nuestro proyecto Hualpén Digital. Se trata de un ambicioso proyecto de desarrollo que coloca a Hualpén en la vanguardia, tanto en tecnologías de digitalización de procesos como en inteligencia artificial y machine learning. La gestión de este conocimiento es la que nos permiten un aseguramiento de nuevo estándar.

Sin embargo, estos desarrollos se basan en una transformación cultural de mucho mayor alcance y profundidad, en particular en la calidad de vida y el saludable balance en nuestros colaboradores, así como en la certificación de habilidades y conocimientos a partir de nuestra Escuela Hualpén.



En este Reporte de Sostenibilidad encontrarán una visión más detallada y amplia de nuestros desarrollos, los que expresan nuestro compromiso explícito al adherir al Pacto Global y con ello a los 10 Principios sobre derechos humanos, relaciones laborales, anticorrupción y medioambiente. Este compromiso fue refrendado al publicar el año 2021, el Primer Reporte de Sostenibilidad de Hualpén en el formato COP(Communication On Progress).

Este año 2022, hemos elaborado nuestro Segundo Reporte de Sostenibilidad de Hualpén, periodo 2021 bajo los estándares GRI, que permitieron a la empresa distinguir sus temas de impacto de su operación en las personas y sus grupos de interés, así como distinguir la gestión y desempeño de los mismos.

Los invito a recorrer nuestro reporte como una forma de conocerlas distintas facetas de nuestro quehacer diario.

Daniel González Moisan
Gerente General

Hualpén en Cifras

(102-7)



Más de 3.800
trabajadores



8,61% de mujeres
en la dotación



Más de 1.600
vehículos operativos



Más de 250
contratos



3.100
servicios diarios



84.000.000
km. al año



75.000
pasajeros diarios



01.
NUESTRO
SERVICIO



Somos Hualpén

(102-2)

Hualpén es una empresa de transporte privado de personas, con operaciones a lo largo del país y presencia en diferentes áreas de la economía constituyéndose en una de las más importantes en este segmento del mercado nacional.

Nuestro servicio



Traslados a faenas e industrias

Personal administrativo.
Personal operativo y turnos.



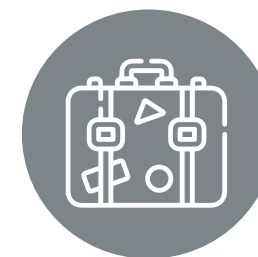
Traslados internos

Interplantas.
Subterráneos.
A rajo minero.



Traslados interurbanos

Subidas-bajadas interurbanas a diferentes destinos, locales, provinciales o nacionales.
Subidas-bajadas a aeropuertos.



Servicios especiales

Viajes empresariales
Viaje de estudios
Turismo
Eventos particulares

Ubicación de las operaciones

(102-6)



Evolución de la compañía

Hualpén fue fundada el 01 de enero de 1976, en Concepción, como una respuesta a las necesidades logísticas, de seguridad y confiabilidad existentes para el transporte de personas de la región. Desde esa fecha y hasta ahora Hualpén, ha presentado un sostenido crecimiento en ventas, flotas de vehículos y participación de mercado.

El tipo de transporte de pasajeros que realiza la empresa es exclusivamente en el área industrial, es decir, transporte de personal de industrias. En la actualidad atiende diferentes sectores de la economía nacional, entre los que destacan: Pesquero, Industrial, Minero, Forestal, Minería del Petróleo, Construcción, Combustible, Construcción, Portuario, Retail, Servicios y Astilleros.

Las relaciones comerciales que genera son a largo plazo, es así como con la mayoría de sus clientes existen contratos con horizontes contractuales de 5, 8 y 10 años plazo.

A contar del 2004, Hualpén expande sus operaciones fuera de la región del Biobío. En el 2018, inicia los primeros proyectos de electromovilidad, siendo parte del programa de desarrollo de mediano y largo plazo con un claro compromiso con el medioambiente, avanzando en forma decidida en el uso de energías renovables no contaminantes.

Durante 2020, se efectúa el primer reporte de Sostenibilidad de Hualpén; este informe permite dar cuenta del desempeño a todos nuestros grupos de interés, en el ámbito de los Derechos Humanos, Anticorrupción, Relaciones Laborales y Medioambiente, según los principios del Pacto Global a través de un Reporte COP (Communication On Progress).



Durante 2021, Hualpén incorpora a su certificación trinorma (ISO 9.001 Calidad, ISO 45.001 Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 14.001 Medio Ambiente) la norma ISO 39.001:12 de Seguridad Vial a su Sistema de Gestión Hualpén, contando hoy con 4 certificaciones ISO vigentes.

En la actualidad Hualpén presta más de 3 mil servicios al día, con bases control y mantenimiento en 17 ciudades localizadas en 11 regiones de norte a sur del país.

Esencia de nuestra marca

Socios estratégicos de nuestros clientes

Conocemos a fondo la realidad de las distintas industrias y organizaciones con las que trabajamos. Desde el entendimiento de sus desafíos, buscamos contribuir a sus objetivos, convirtiéndonos en su aliado.

Seriedad

Trabajamos con industrias de alta exigencia y eso nos motiva a exigirnos constantemente. Para ello, contamos con un gran equipo (profesionales, técnicos, conductores y administrativos), comprometido y altamente capacitado. La trayectoria de más de 40 años avala nuestra solvencia y seriedad.

Adaptación y flexibilidad

Cada organización es una realidad particular y nos ajustamos con flexibilidad a la necesidad de nuestros clientes, con el compromiso de cumplir con excelencia los requerimientos de cada contrato.

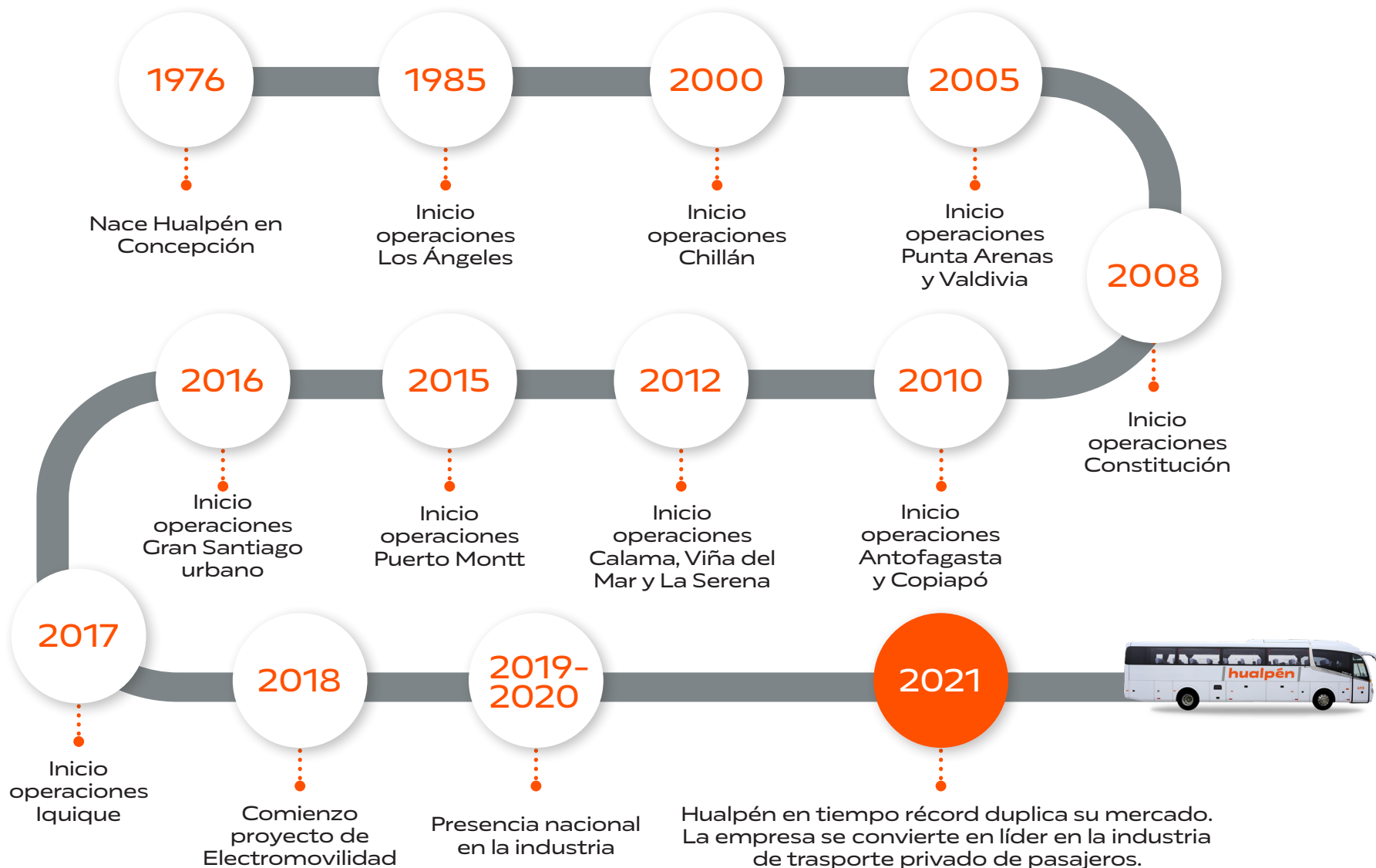
Cobertura nacional

Somos hoy una de las empresas de transporte de pasajeros más grandes de Chile con más de 3.100 servicios al día en las zonas norte, centro, sur y austral del país. Lo tomamos con humildad y agradecimiento por la confianza depositada en nosotros, lo asumimos también como un desafío para seguir mejorando y creciendo.

Visión de futuro

Nos anticipamos a las necesidades de nuestros clientes. Desde siempre nos proyectamos a largo plazo hacia nuevas rutas, que nos permitan seguir avanzando hacia nuestro propósito.

Evolución de Operaciones y Red Logística



Del Biobío para todo el país

Después de casi 30 años de sólidas raíces en la Región del Biobío, Hualpén comenzó a expandir sus servicios hacia el norte y sur del país. Hoy está presente en más de 10 regiones consolidándose como líder de la industria de transporte privado de pasajeros.

Unidad de Negocio Iquique



Unidad de Negocio Antofagasta



Unidad de Negocio Atacama



Unidad de Negocio Centro



Unidad de Negocio Sur



Unidad de Negocio Austral



Estructura operativa

Cada unidad de negocio tiene una base donde cuenta con una Oficina de tráfico y los Talleres de mantenimiento de los equipos.

La oficina de tráfico realiza el monitoreo permanente de la flota en ruta a través de sistemas georeferenciados, con ello provee y canaliza información sobre:

- Programación y asignación de servicios.
- Control y monitoreo en ruta.
- Servicios especiales.
- Novedades conductores.
- Coordinaciones ingreso mantenimiento.
- Retroalimentación servicio.
- Planificación nuevos requerimientos.

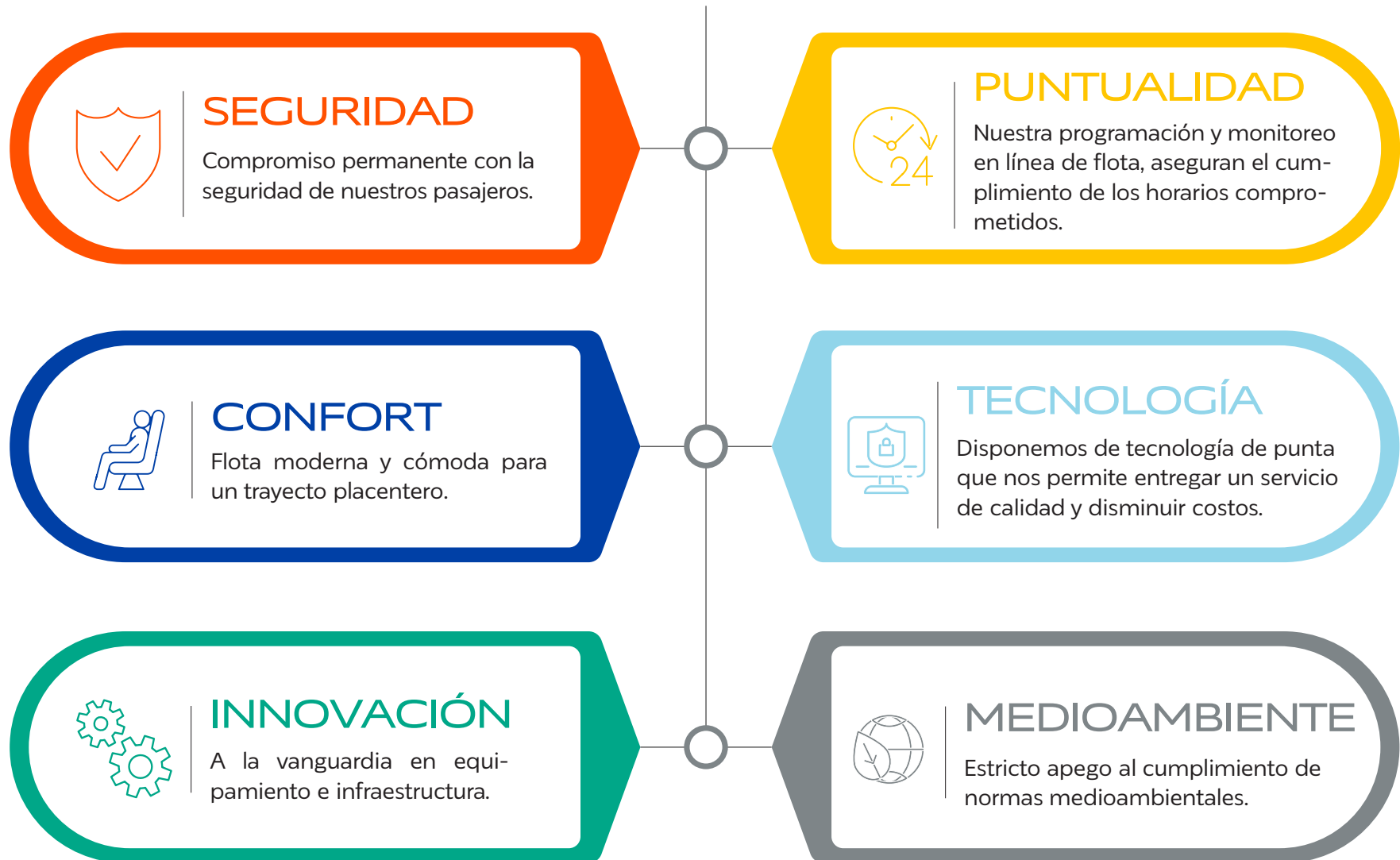
La infraestructura de la base es abastecida y acondicionada para otorgar al equipo de mantenimiento un ambiente seguro y saludable. Los talleres proveen mantención preventiva y/o correctiva y sus tamaños corresponden al servicio proyectado en cada unidad.



Hualpén utiliza la plataforma de GPS Cursor, herramienta que permite el monitoreo constante de la flota, entre sus funciones se encuentran la Creación de servicios, Agendamiento de servicios y disponibilidad y Confirmación de servicios.



Atributos del Servicio Hualpén



Flota de vehículos Hualpén

(102-2)

MARCAS

Nuestros vehículos provienen de las marcas más prestigiosas del mercado: Mercedes-Benz, Scania, Irizar, Yutong, Volvo, Marcopolo y King Long.

EQUIPAMIENTO

Los vehículos están equipados para dar el mejor servicio ya que cuentan con un equipamiento completo.

BUSES

- Sistema de climatización
- Butacas ergonómicas reclinables
- Baño central
- Cinturón de seguridad de puntas en todos los asientos
- Sistema de entretenimiento a bordo
- Monitoreo de GPS y Telemetría
- Micrófono
- Suspensión neumática
- Ventanas con protección UV
- Ventanas panorámicas
- Conexión USB en los asientos

TAXIBUSES

- Sistema de climatización.
- Butacas reclinables.
- Sistema de entretenimiento a bordo.
- Cinturón de seguridad.
- Frenos ABS.
- Tercer Ojo.
- Monitoreo de GPS y Telemetría.
- Ventanas con protección UV.
- Ventanas panorámicas.

MINIBUSES

- Sistema de climatización.
- Butacas reclinables.
- Sistema de entretenimiento a bordo.
- Cinturón de seguridad.
- Frenos ABS.
- Tercer Ojo.
- Monitoreo de GPS y Telemetría.
- Ventanas con protección UV.
- Ventanas panorámicas.

Equipo	Total
Bus	798
Bus eléctrico	20
Camioneta	41
Minibus	349
Taxibus	423
Total	1629



La implementación de tecnología, aunque requiere adaptación, aporta a nuestros conductores. Lo que antes era en papel, ahora es a través de un celular y eso motiva a los trabajadores. Saben que la información que ellos ingresan tendrá un uso estadístico para apoyar la toma de decisiones, lo que debieran redundar en una mejor empresa para trabajar. A eso estamos apostando hoy, a mejoras que van en todos los niveles para ser sustentables en nuestra relación con el entorno y también con las personas.

Richard Salgado,
Gerente de Operaciones Zona Sur



Sistemas de control y monitoreo

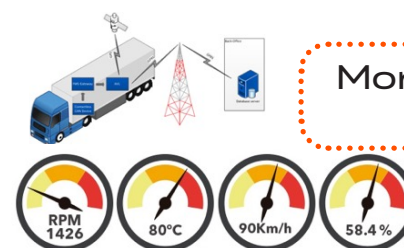
A través del tiempo la tecnología se ha puesto a disposición de la seguridad y monitoreo del transporte de pasajeros. Hualpén cuenta con diversos dispositivos y mecanismos que permiten tener cada vez mayor información sobre lo que sucede en el vehículo y en su entorno próximo.

Entre los principales sistemas de control se han incorporado a la flota, según el tipo de servicio, los siguientes:

- Sistema de asistencia a la conducción (Mobileye)
- Sistema de telemetría
- Sistema de control de tráfico
- Control de pasajeros
- Control de somnolencia
- Control de equipos digitales (checklist)



Tercer ojo



Monitoreo de variables, vía Telemetría



GPS

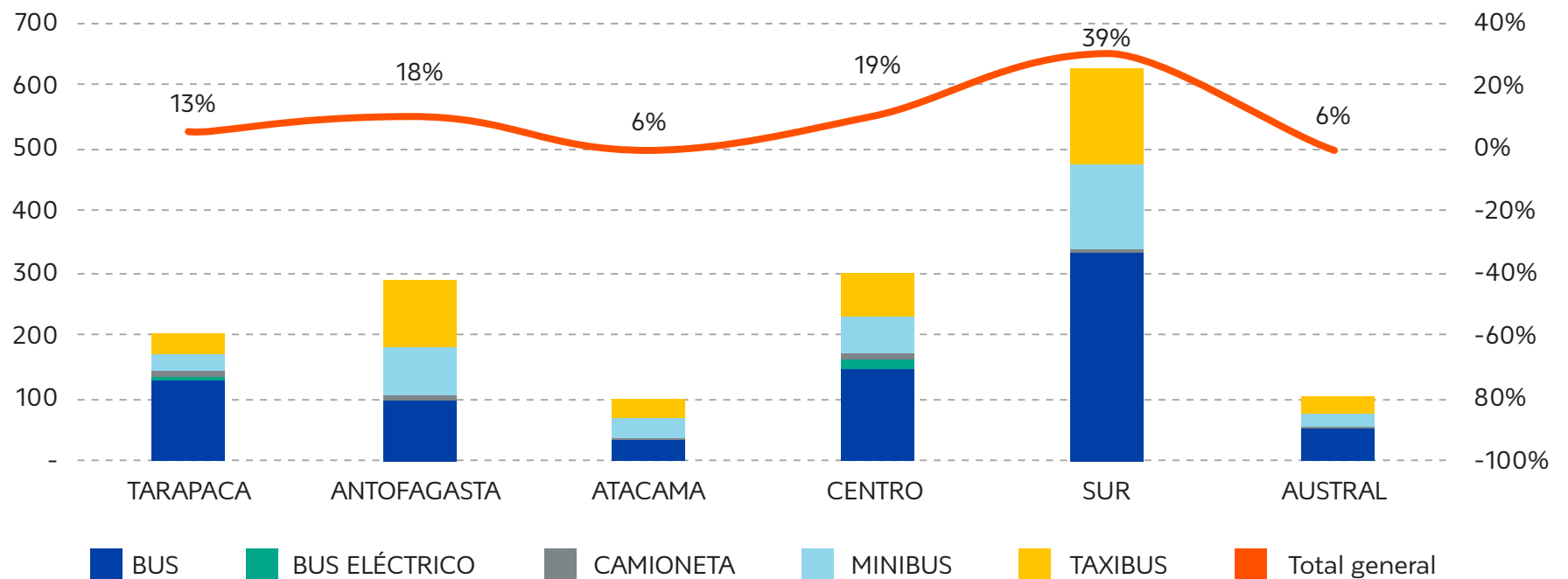


Como parte de Hualpén Digital la empresa ha efectuado entrega de teléfonos celulares, a más del 70% de sus conductores y se espera concluir durante 2022. Desde estos celulares pueden acceder a las diversas aplicaciones móviles de control.

Equipos operativos

El principal activo para la prestación del servicio ofrecido por Empresas Hualpén son sus equipos. Estos equipos se encuentran distribuidos en las distintas regiones donde la compañía opera, según disponibilidad y contrato.

Distribución de la flota



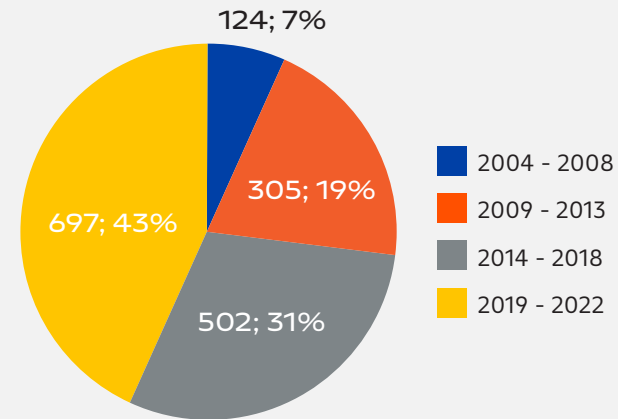
Antigüedad de los equipos

Dado el crecimiento exponencial y la expansión en el mercado minero los últimos años, junto a los exigentes requisitos de sus clientes, Hualpén ha disminuido de manera considerable el promedio de antigüedad de su flota.

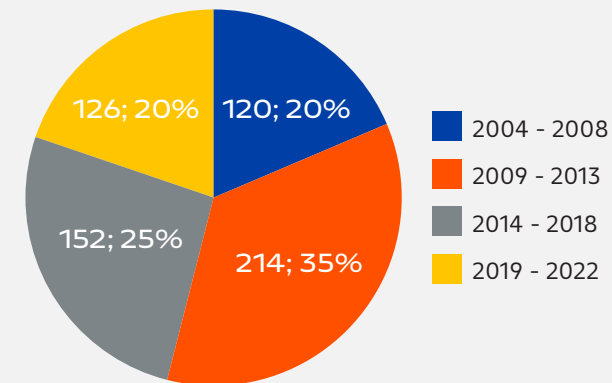
Los equipos actualmente en prestación de servicio, de acuerdo a las normativas vigentes, son del año 2004 en adelante. Según el tipo de contrato asociados a cada sucursal, se disponen buses de diversas características.

La flota de última generación está más concentrada en la zona norte, donde los contratos mineros tienen mayores exigencias en términos de estándares de equipos.

Tramos de antigüedad - Nacional

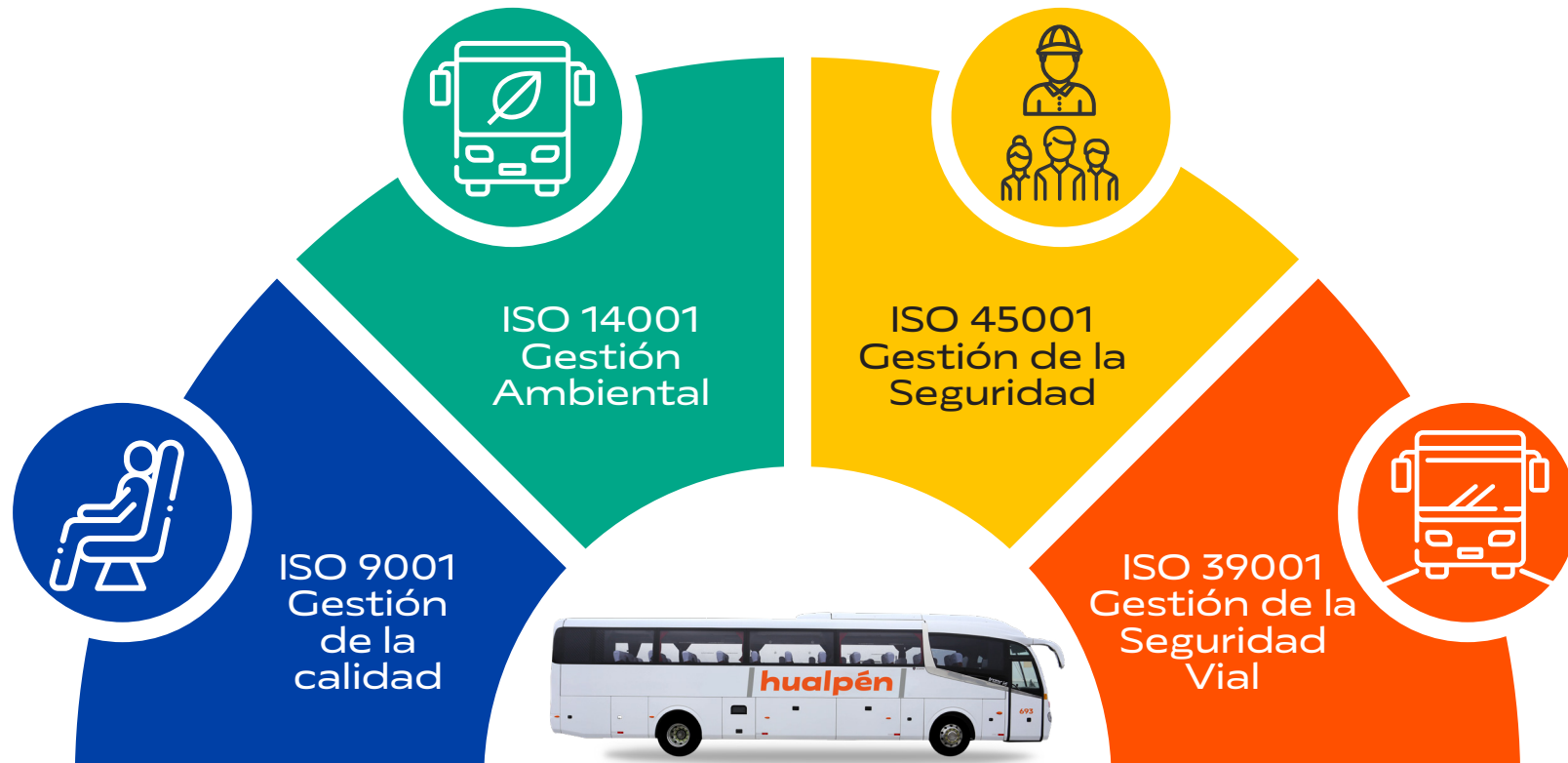


Tramos de antigüedad - VIII Región



Certificaciones

Durante 2021 Hualpén se certificó en la norma ISO 39001 de Seguridad Vial pasando a ser **cuatrinorma**. Conseguir y mantener estas certificaciones avalan el esfuerzo de la empresa por cumplir con los más altos estándares internacionales y confirmar la solidez de su Sistema de Gestión.





Avances del Sistema de Gestión 2021

- Formación de 24 auditores internos certificados como auditores ISO, los cuales fueron invitados participar como observadores en una auditoría planificada.
- Auditoría a 8 contratos y las siguientes unidades de negocio/base en todos sus procesos bajo una estructura ISO: Iquique, Antofagasta, Calama, Santiago y Concepción.
- 26 horas de capacitaciones externa para trabajadores Hualpén contando con:
 - Talleres para la línea ejecutiva
 - Talleres para la línea con personal a cargo de todas las gerencias
 - Capacitación para línea operacional en programa POC (Perfil Ocupacional del Conductor)
- Generación de un plan comunicacional semanal dirigido a toda la organización Hualpén cuyo objetivo es otorgar conocimiento en los procesos de nuestro Sistema de Gestión Hualpén
- Continuidad en el empoderamiento a la organización en sus procesos, dando autonomía para responder a consultas efectuadas por auditorías internas y externas.



Con las auditorías externas se generaron oportunidades de mejora y no conformidades menores, siendo estas últimas debidamente tratadas y cerradas otorgando renovación anual a Sistema de Gestión Hualpén.

Norma	Año 2020			Año 2021		
	No Conformidad Mayor	No Conformidad Menor	Oportunidades de Mejora	No Conformidad Mayor	No Conformidad Mayor	Oportunidades de Mejora
ISO 45.001	0	0	2	0	0	0
ISO 39.001	----	---	----	0	0	1
ISO 14.001	0	0	1	0	0	1
ISO 9.001	0	0	0	0	0	1

Cadena de suministro

(102-9)



Grupos de interés

(102-40)

La compañía valora la relación con las personas, particularmente, con sus públicos. Para gestionar esta relación de manera oportuna y eficaz se han mapeado los grupos de interés o stakeholders y cada gerencia es responsable de mantener y afianzar el vínculo con sus grupos cercanos.



Cientes

Hualpén tiene presencia en distintos sectores productivos del país. Para la atención y coordinación con sus clientes se estructura operacionalmente en 6 unidades de negocio y un gerente corporativo.

MINERÍA



CONSTRUCCIÓN



PESQUERO

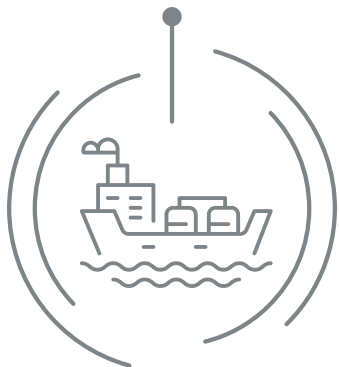


COMBUSTIBLES



FORESTAL

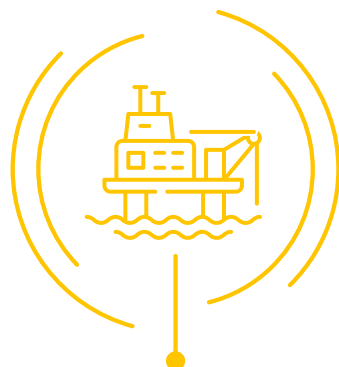
PORTUARIO



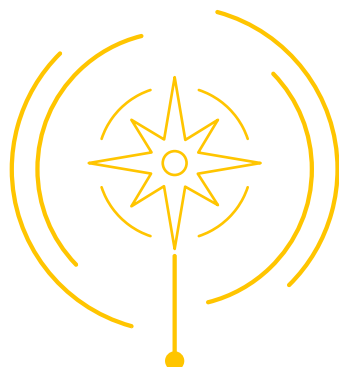
RETAIL



SERVICIOS



ASTILLEROS



TURISMO

Cientes

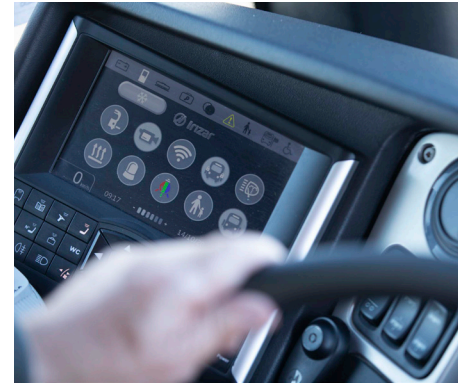


Beneficios a nuestros clientes



PERSONAS SEGURAS

Nuestro compromiso es que los trabajadores lleguen seguros a sus hogares y a sus trabajos



EQUIPOS A LA HORA

Profesionalismo y tecnología a disposición de los miles de trabajadores que son transportados a diario con el objetivo de que lleguen puntuales a sus faenas y hogares.

PROFESIONALIZACIÓN Y ALTO ESTÁNDAR

Entendemos las altas exigencias de nuestros clientes, es por ello que nos adaptamos a cada una de ellas, entregando servicios a la medida de cada desafío.



BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES

Un trato cordial, buses cómodos y limpios, conducción profesional son parte del mix de Hualpén que busca entregar la mejor experiencia en cada viaje.



Satisfacción de los clientes

Durante 2020 y 2021 se comenzó la aplicación de una encuesta de satisfacción del cliente, vital para mantener y mejorar los aspectos claves del servicio. El instrumento de 14 preguntas aborda principalmente preguntas respecto de Seguridad, Calidad, Confort, Medioambiente y Gestión Comercial.



En ambos periodos la nota promedio fue 5,93 y 5,8, respectivamente, destacando el ítem Medioambiente como el mejor evaluado en ambos periodos.



02.
GOBIERNO
CORPORATIVO

Propiedad (102-40)

La compañía Empresa de Buses Hualpén está conformada por una Sociedad de Responsabilidad Limitada que fue constituida por escritura pública en 1977. Actualmente la componen ocho socios siendo el controlador principal Rentas Hermanos Álvarez Pérez Limitada, con el 94.50%. La administración corresponde, en conformidad a los estatutos, a la compañía Administradora Las Guaitecas SpA., la que actúa por medio de sus propios administradores, de apoderados generales o de mandatarios especialmente designados al efecto.



Gestión y gobernanza

(102-18)

Para planificar su trabajo y distribuir sus responsabilidades, Hualpén ha concebido una estructura funcional, descentralizada y por áreas de procesos específicos. Paralelamente cuenta con una estructura de gestión que le permite actuar bajo criterios de responsabilidad y control de tareas.

La compañía posee una estructura de gestión compuesta por un Directorio, que es el máximo órgano, compuesto por cinco miembros con representación de la sociedad. Sus facultades de administración pueden ser delegadas en otras personas como gerentes o personas naturales que designen.

Directorio

ELADIO ALVAREZ B.
Presidente

JAVIER ALVAREZ P.
Director

MÓNICA ALVAREZ P.
Directora

CAROLINA ALVAREZ P.
Directora

CARLOS MARIN O.
Asesor de Directorio

MARISOL VIDAL P.
Asesora de Directorio

Comités de Directorio

OPERACIONES

CONFIABILIDAD

DESARROLLO

COMERCIAL

PERSONAS

FINANZAS

Estructura colaborativa

A nivel estratégico Hualpén cuenta con una plana ejecutiva organizada de manera matricial, de la Gerencia General se desprenden cuatro Gerencias Corporativas a cargo de las áreas principales del servicio: Operaciones, Administración & Desarrollo, Personas & HSEC y Comercial. Desde esta estructura son atendidas las 6 Unidades de Negocios creadas a partir del crecimiento y dispersión territorial del servicio a lo largo del país.

La compañía posee una estructura de gestión compuesta por un Directorio, que es el máximo órgano, compuesto por cinco miembros con representación de la sociedad. Sus facultades de administración pueden ser delegadas en otras personas como gerentes o personas naturales que designen.

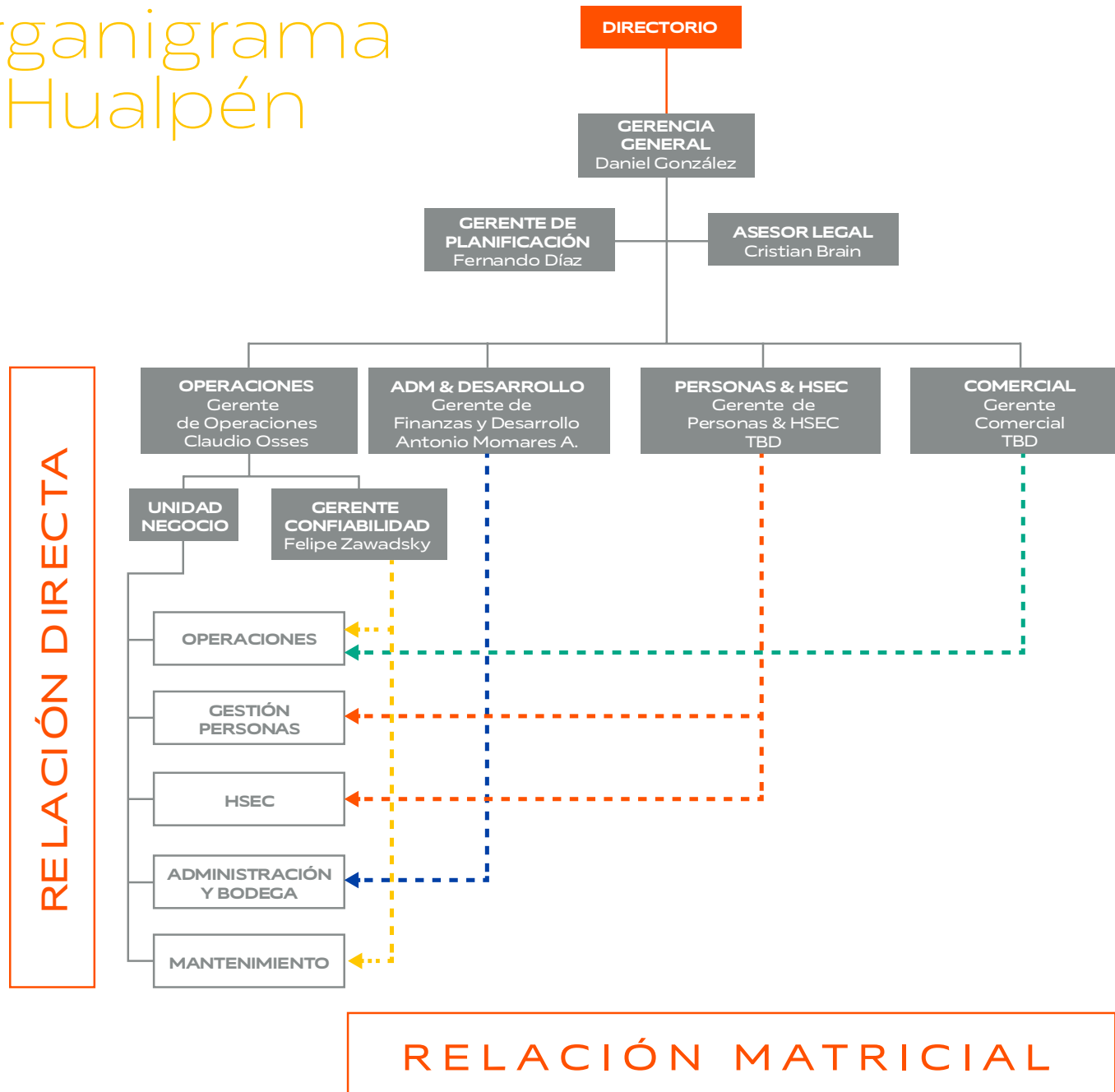


Durante 2021 se crearon las Gerencia de Estudios y Nuevos Negocios, Gerencia de Experiencia Clientes, Subgerencia de Electromovilidad, Subgerencia de Abastecimiento, entre otras, con el fin de abordar funciones específicas de manera de adaptar la estructura organizacional al crecimiento de su servicio.

El Comité de Ejecutivos cuenta con un Mapa Estratégico para el periodo 2020-2023, alineado con la Política del Sistema de Gestión y los objetivos de calidad, salud y seguridad ocupacional y medioambiente. Para abordar los temas y planes de trabajo existen los comités de Gerentes, Operaciones, Confiabilidad, Desarrollo, Comercial, Personas y Finanzas, que se reúnen quincenalmente y /o mensualmente, según es requerido.



Organigrama Hualpén



Círculos de trabajo

Círculo de Gobernanza

Definición de Propósito y valores organizacionales

Manual Anticorrupción

Política anticorrupción

Canal de denuncias

Círculo Personas

Compromiso de los trabajadores

Gestión del desempeño

Desarrollo del Capital Humano

Mejoras en clima laboral

Modelo de comunicaciones internas

Cada círculo cuenta con un sponsor y un equipo de trabajo cuyo ámbito de acción corresponde a un pilar estratégico. Cada círculo distingue sus objetivos, su grupo de interés, plan de acción y registro de avances.

Círculo Medioambiente y Comunidad

RRCC a través de nuestros clientes

Sistema de relación con la comunidad

Participación en la agenda pública

Gestión de impactos

Procedimiento de auspicios y contribuciones

Círculo Calidad

Estructurar la relación con proveedores

Programa de apoyo a pequeños proveedores

Definición de proveedor local para macroproyecto de cambio de marca

Sistematizar la relación con clientes / usuarios

Medición de satisfacción de clientes

Cumplimiento normativo (307-1)

Para dar continuidad operacional a los servicios, durante la crisis sanitaria Hualpén se adaptó a las estrictas normas emanadas de la autoridad del Trabajo y de la Salud.

Las principales normativas publicadas en 2020 y 2021, fueron acatadas con máxima rigurosidad, incorporando a la compañía de forma expedita para salvaguardar la salud y seguridad de los usuarios y cumplir con la normativa a cabalidad.

Marco legal

El transporte privado remunerado es regulado de acuerdo al Decreto Supremo N° 80/2014, que modifica el antiguo decreto 212/1992.

Esta norma que especifica las condiciones de operación, fiscalizaciones y sanciones, disposiciones varias y sus disposiciones transitorias. En su art. 16, también establece algunas exigencias y requisitos respecto de los buses y minibuses con los que se presta el servicio.

Otras normas complementarias son:

- Decreto 138/2005 del Ministerio de Salud, que obliga a las empresas de transporte declarar sus emisiones.
- Ley 20.327/2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula las condiciones de trabajo con el propósito de renovar y actualizar los sistemas de gestión, fiscalización y mediación, además de dar atención especializada a las micro, pequeñas y medianas empresas.



Normas publicadas en 2020 y 2021

Ord. 3049/2020 de la Superintendencia de Seguridad Social. Teletrabajo.

Ord. N° 1189/011/2021 de la Dirección del Trabajo. Exigencia de PCR a trabajadores.

Ley 21.342/2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Protocolo Seguridad Sanitaria para retorno al trabajo.

100% de cumplimiento legal

De los 98 cuerpos legales que rigen la industria y en particular los servicios de transporte de Hualpén, existen 450 artículos que aplican directamente, de los cuales en 2021 hubo un 100% de cumplimiento.



Gestión ética y anticorrupción

(102-17) (102-25) (205-1)

Para resguardar la conducta responsable e íntegra de los colaboradores, la compañía cuenta con un **Manual de Prevención del Delito**, una **Política Anticorrupción**, **Política de Sostenibilidad** y un Procedimiento para la debida utilización del **Canal de Denuncias**.

A éste último se puede acceder desde la página web de Hualpén, tanto para personas que trabajan internamente en la compañía como para externos. Mantiene una opción para denunciar en forma pública o anónima, lo cual genera una mayor garantía para quienes se ven en la obligación de usar este medio de comunicación.

Principios anticorrupción

TOLERANCIA CERO

FRENTE AL DELITO

REGULACIÓN
DE DÁDIVAS O
REGALOS

APLICACIÓN A
RELACIONES CON
TERCEROS

VALORACIÓN DEL
RIESGO

Canal de denuncias

(205-2)

El Canal de Denuncias implementado por Hualpén es una plataforma en línea disponible donde cualquier personas como un colaborador, cliente, proveedor, u otro puede acceder desde un computador, u otro dispositivo, interno o externo a Hualpén.

Procedimiento Canal de denuncias



Evolución de denuncias (205-3)

Tipo de denuncia	2020	2021
Acoso sexual	1	1
Discriminación/Acoso laboral	5	5
Falsificación o	-	-
Fraude, robo o hurto	5	5
Ley de Tránsito	61	76
Salud y seguridad (con comunidades)	39	42
Conflicto de intereses	1	-
Consumo, compra o venta de alcohol y/o drogas	2	6
Infracción a la libre competencia	1	1
Ley de inclusión	-	1
Uso/divulgación de información confidencial	-	1
Administración desleal		7
TOTAL	115	145

El Canal de denuncias cuenta con plazos breves que van de los 2 a los 10 días de manera de dar un curso expedito a las denuncias e inquietudes de los colaboradores.



Modelo de Prevención del Delito

El segundo semestre de 2021 comenzó un programa para la actualización del Modelo de Prevención del Delito, MPD, de forma tal que este se ajuste a la medida a las necesidades reales y cultura de la compañía. Con asesoría externa y la actuación del Gerente Corporativo de Personas como sponsor se desarrolló a un plan de 3 etapas para avanzar en el MPD.

Para 2022 el desafío es la implementación del modelo con la incorporación y promulgación de las siguientes políticas, ya redactadas:

Finalmente corresponderá la validación por parte del Directorio para que entren en vigencia estos documentos. También entrará en vigencia el Código de Ética, el cual plasmará los valores de la compañía, de forma tal de tener un documento rector de la conducta y ética para todos los colaboradores de Hualpén.

Política corporativa de
conflicto de intereses

Política corporativa de
compra y adquisiciones

Política corporativa de
regalos y atenciones

Política corporativa de
prevención de delitos

Política corporativa de
relacionamiento con
funcionarios públicos

Comité de Compliance

Junto con la creación de un procedimiento para las denuncias, investigación y sanción de las conductas constitutivas de acoso sexual y laboral, entra en funcionamiento un Comité de Compliance. Este sesionará una vez al mes de forma ordinaria y extraordinariamente cuantas veces sea necesaria, para los casos en que existan denuncias hechos constitutivos de acoso laboral y sexual.

Comunicación de políticas anticorrupción

(205-2)

La compañía si bien está cambiando y actualizando su Modelo de Prevención del delito, ha informado y capacitado a sus colaboradores desde siempre en el conocimiento y respeto de los valores que la inspiran.

Para asegurar que sus colaboradores estén en conocimiento y disposición de la normativa ha definido dos momentos claves: la entrega de información en la etapa de inducción del personal cuando ingresa a la compañía y el acceso material a las políticas a través del sistema de gestión de Hualpén, intranet donde se alojan en el apartado Biblioteca las carpetas, debidamente rotuladas, los documentos que resguardan estos aspectos.



Hasta la fecha Buses Hualpén no registra casos de corrupción denunciados en sus operaciones. (205-3)



03. MIRADA ESTRATEGICA

Principios de Hualpén

(102-16)

PROPÓSITO

“Conectamos a las personas que mueven al país entre los lugares más importantes de su vida”.

MISIÓN

“Transportamos personas en forma segura, puntual y confortable, para contribuir a su calidad de vida y ser un aporte al desarrollo sostenible del país”.

VALORES



Estrategia Hualpén

Hualpén obtuvo un crecimiento histórico en 2021, que es el resultado de una sólida estrategia que se definió para el periodo 2016-2022. La empresa puso como cimientos la innovación y la sostenibilidad para aumentar la productividad, apalancándola desde una mirada financiera, con el objetivo de generar nuevos negocios y ser competitivos.

Las metas, proyectadas en un ambicioso plan comercial, se adelantaron y cumplieron en 2020.

A la vez que llegaron nuevos desafíos propios del crecimiento, y también derivados del complejo contexto social y medioambiental: armonizar el crecimiento internamente, generar una gobernanza con nuevos liderazgos, desarrollar el área de personas y generar las bases de un Hualpén sostenible.



Para lograr estos nuevos desafíos la Estrategia 2020-2023 distingue 4 focos estratégicos:

Gobierno corporativo

Transición a una estructura robusta de gestión operacional y comercial, manteniendo las tradiciones y espíritu de su origen familiar.

Hualpén Digital

Integración de procesos en una plataforma digital que garantiza control y monitoreo (cambio cultural).

Gestión de Personas

Fortalecimiento de las áreas que dan soporte a la formación, salud y seguridad y desarrollo profesional de todos los trabajadores y trabajadoras.

Sostenibilidad

El diseño de una ruta a un Hualpén Sostenible, distinguiendo en la innovación y tecnología una estrategia para disminuir el impacto en el entorno. La principal meta ha sido la mitigación de emisiones a través de un mayor control del desempeño ambiental, aumentar las certificaciones, innovar en el uso de buses eléctricos y la capacitación en electromovilidad para trabajadores y clientes.

En 2016 Hualpén concentraba el 80% de sus operaciones en el sur del país, hoy cuenta con presencia en la zona norte, centro, sur y austral.

¿Qué estamos haciendo?

Para avanzar en la Estrategia la compañía cuenta con planes y programas específicos, sin perder la mirada de proceso, relevando aspectos que deben avanzar simultáneamente:

- Estrategias de productividad
- Estructura organizacional
- Flota y Mantenimiento
- Comunicación y diálogo

¿Cómo estamos avanzando?

- Liderazgo
- Planes de ejecución
- Integración de procesos
- Control de gestión, telemetría
- Innovación y tecnología
- Calidad y Eficiencia



La consolidación de nuestro modelo comercial con un proceso de crecimiento tan grande, como el que hemos logrado, nos tiene muy contentos. Para ser sustentables, estamos trabajando en equilibrar ese crecimiento con la estructura organizacional, el capital humano, la calidad del servicio y el desarrollo tecnológico. Esto implica movilizar un cambio cultural al interior de la compañía, que si bien está siendo profundo, con la atención en las personas y el apoyo tecnológico creemos poder lograrlo.

Antonio Momares, Gerente Corporativo

Atentos al entorno

La sostenibilidad de Hualpén en el tiempo obedece a su lectura del entorno y la sintonía con sus diversos públicos. Como parte del análisis del entorno Hualpén realiza estudios que incluyen aspectos que determinan el rumbo de la industria del transporte de pasajeros y que son periódicamente actualizados.



- **Análisis de Mercado**
- **Expectativas de los clientes**
- **Tendencias en seguridad vial**
- **Normativas legales y reglamentarias**
- **Entorno político y económico**
- **Entorno social y cultural**
- **Desarrollo tecnológico**
- **Entorno medioambiental**

Análisis interno

La mirada a la gestión y el desempeño también es fundamental y para ello Hualpén elabora periódicamente informes trimestrales, en los que está monitoreando el cumplimiento de objetivos y metas y distinguiendo brechas y oportunidades.

El análisis del desempeño interno pone foco en los aspectos que para Hualpén son claves:

- Calidad
- Salud y Seguridad
- Medioambiente
- Seguridad Vial
- Estructura organizacional
- Mapas de proceso
- Infraestructura
- Cultura organizacional

Gestión del riesgo

Las matrices de riesgo están orientadas en tres ámbitos

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES

Establece una identificación de los cuerpos legales aplicables a la compañía, esta matriz es elaborada por el área legal de la empresa. La cual además es revisada semestralmente y auditada por una empresa certificadora externa de forma anual.

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

En este proceso se evalúan riesgos operacionales, administrativos y de mantenimiento que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores. Se distinguen principalmente los riesgos y se establecen medidas de control para operación de equipos y trabajos de mantenimiento.

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL

En ella se identifican posibles impactos de las operaciones de Hualpén en el medioambiente, se establecen medidas preventivas y de mitigación, se identifican impactos derivados de la operación del transporte de pasajeros y del mantenimiento de los equipos respectivos. De acuerdo con el Sistema Integrado de Gestión las evaluaciones de riesgos realizadas en las matrices se evalúan en forma semestral y cada vez que ocurre un evento. De esta forma se verifica si el riesgo estaba identificado y si las medidas de control son suficientes. De forma adicional los procesos de evaluación de riesgos están sujetos a revisión anual en auditorías realizadas por empresas externas las cuales determinan la conformidad del proceso de acuerdo con las normas ISO 45.001, 14.001 y 9001.

Las evaluaciones de riesgo durante este último año variaron como consecuencia de la contingencia social vivida en Chile y luego de la pandemia del virus COVID-19. La crisis social llevó a la incorporación de temas relacionados con el vandalismo y continuidad operacional previendo la toma de carreteras. La situación sanitaria ha llevado a adoptar medidas para el control del contagio entre colaboradores incorporando medidas sanitarias y administrativas como el teletrabajo y distanciamiento físico.



Hualpén Digital

En 2021 se implementó gran parte de la estrategia de transformación digital que había iniciado la compañía en 2018. El Proyecto Hualpén Digital se creó con la idea de hacer un cambio profundo en los procesos y cultural que potenciará la cadena de valor, digitalizando y automatizando las principales áreas operativas de forma eficiente y segura.

Para la gestión de HUALPÉN DIGITAL se creó un Comité Ejecutivo, un Comité Corporativo y una Dirección de Proyecto que coordina la gestión de 10 líderes por área integrada a la plataforma y líderes transversales, de manera de asegurar el adecuado diseño e implementación.





Objetivos estratégicos

Transformar la forma de trabajar a un entorno digital.

Gestionar los KPI críticos en tiempo real para optimizar la toma de decisiones.

Desarrollar e instalar sistemas que integren los procesos.

Obtener y disponibilizar información para sistematizarla e interpretar.

Transformar la cultura organizacional mejorando la comunicación y las prácticas cotidianas.

Hualpén Digital es la integración en una sola plataforma digital de varios sistemas independientes que gestionan las diversas áreas de la compañía. Este proyecto de gestión y estandarización de los procesos troncales es un **cambio cultural**, donde la disciplina y colaboración de todos los trabajadores y trabajadoras ha sido y es vital.



Este proyecto es la evolución de la experiencia de servicio Hualpén. La integración de diversas tecnologías le permite transformar hoy el transporte de personas, para sus clientes y la comunidad.



Impacto positivo de HUALPÉN DIGITAL

CLIENTES

Certeza
Integración
Eficiencia

PERSONAS

Impecabilidad
Colaboración
Superación

ORGANIZACIÓN

Futuro
Visibilidad
Gestión del desempeño

COMUNIDAD

Medioambiente
Seguridad
Sostenibilidad

Principales impactos en clientes y usuarios

Plataforma Operacional de acceso privilegiado

El cliente cuenta con una credencial de acceso plataforma donde podrá monitorear su flota asignada en tiempo real y consultar movimientos históricos. También puede acceder al módulo de planificación y visualizar móvil y conductor que realizará cada uno de sus servicios. En esta pantalla también se puede controlar si nuestra flota tiene su documentación al día.

APP Mi Viaje Seguro

La App para el usuario cuenta con un código de ingreso con el que puede hacer seguimiento de su móvil y recorrido, y a la vez evaluar el servicio

Control de Pasajeros

Se obtiene la trazabilidad de los pasajeros transportados, reportando en línea al cliente. Presentamos múltiples variantes y cada cliente puede seleccionar la que se le ajuste mejor:

- Lectores de Tarjeta: usuarios se registran con su carnet o tarjeta al subir al móvil.
- QR en Asientos: usuarios se registran en formulario al que acceden mediante códigos QR únicos alojados en cada asiento.
- App: conductores pueden realizar registro de los pasajeros de forma previa al ingreso al móvil.

Telemetría: Monitoreo de alertas y variables en vivo

Se pueden instalar diversos dispositivos de telemetría en la flota. Además, se puede ofrecer el monitoreo de alertas y variables de interés en tiempo real: presiones neumáticos, niveles fluidos, temperatura en salones, entre otros. También permite un control preventivo y reactivo ante alertas en cada móvil.

Cómo avanza HUALPÉN DIGITAL

2018 - 2019 Diseño

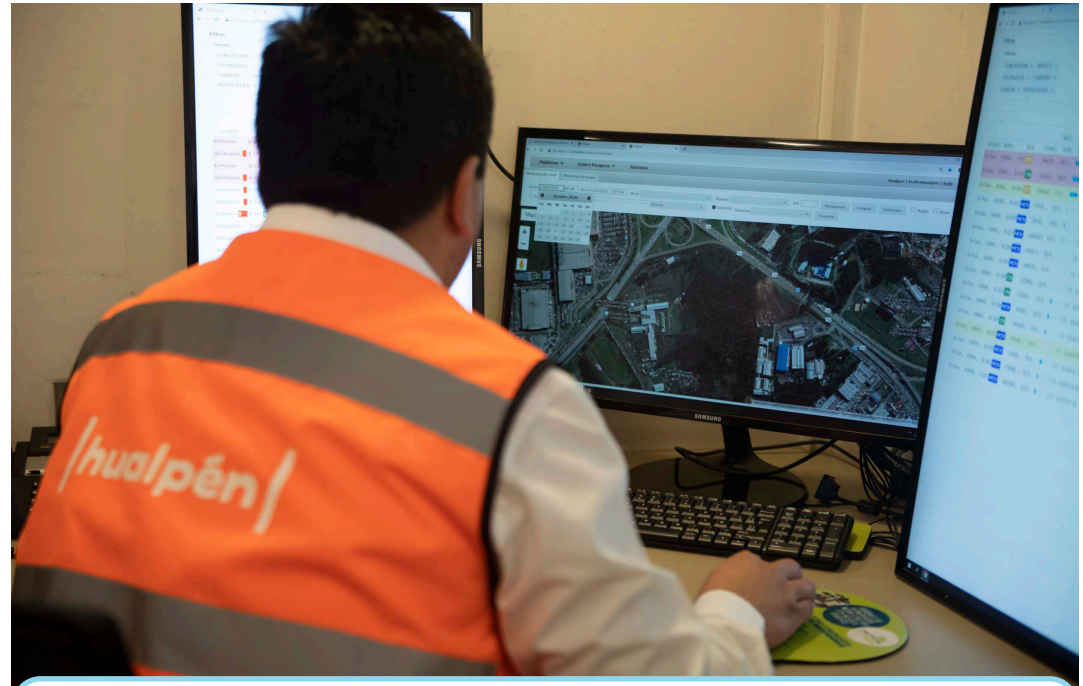
- Desarrollo Software (Plataforma Operacional, mantenedores)
- Desarrollo de App's
- Desarrollo Hardware
- Implementación de Software BUK

2020 - 2021 Implementación

- Gobierno y coordinación
- Proyectos
- Identificación roles claves
- Diseño Modelo de captura de valor
- Plan de Comunicación
- Implementación Técnica (instalación - norte)

2022 - 2023 Consolidación Master Plan portafolio de proyectos

Ensamblar los sistemas, desarrollar las capacidades y conectar la inteligencia que preveen, en otra nuestra operación.



Para avanzar en el éxito del proyecto se han potenciado los valores de la compañía y empoderando a los equipos para obtener lo mejor de sus capacidades profesionales. En la etapa de consolidación corresponde **gestionar el portafolio de proyectos TI** que será el principal desafío de los próximos dos años.



04.
COMPROMISO CON
LA SOSTENIBILIDAD

Gestión de la Sostenibilidad

La Sostenibilidad es transversal a las organizaciones, en Hualpén su gestión es liderada desde la Gerencia Personas & HSEC, con el apoyo de un Comité de Sostenibilidad.

Cada pilar de la Estrategia de Sostenibilidad cuenta con círculos de trabajo, integrados por un sponsor y equipo, que se reúnen periódicamente para avanzar en la consolidación de la gestión de personas y ambiental que cada día impone mayores desafíos.



Política de Sostenibilidad

Hualpén ha definido su camino sostenible entendiendo que toda empresa impacta a las personas y en el medioambiente donde opera. Para garantizar el impacto positivo de su servicio, Hualpén se ha dado claras directrices a través de su Política de Sostenibilidad.

La Política de Sostenibilidad de Hualpén explicita el compromiso de su operación con el desarrollo de Chile. La empresa influye en la calidad de vida cotidiana de sus trabajadores y de las personas que transporta, y por ello quiere ser el mejor aliado de las empresas del país a través de un transporte seguro, puntual y confortable.

Estrategia de Sostenibilidad

(102-16)

Pilares estratégicos

GOBIERNO CORPORATIVO

Somos una organización con propósito y valores que guían nuestro actuar en cada una de las acciones que desarrollamos. Velamos porque cada uno de quienes forman nuestra empresa tengan un actuar ético y transparente.

GESTIÓN DE PERSONAS DE EXCELENCIA

Entendemos que la calidad de nuestro servicio depende de las personas que trabajan con nosotros. Para esto, contamos con líderes eficaces, equipos competentes y comprometidos. Aseguramos un trabajo de calidad para nuestros trabajadores.

SERVICIO DE CALIDAD

Somos una organización que trabaja por entregar un servicio puntual, seguro y de calidad. Esto se logra orientando el servicio a los requerimiento del cliente, y generando instancias constantes de comunicación y retroalimentación.

GESTIÓN DE IMPACTOS SOCIOAMBIENTALES

Somos una organización que comprende los impactos que genera, desarrollando mecanismos de mitigación, innovación y nuevas tecnologías que permitan minimizarlos.

Compromiso global con la Sostenibilidad

Para contribuir a ampliar la mirada y estar atentos al entorno Hualpén cuenta con una sólida y creciente agenda de acuerdos y acciones voluntarias que han ido progresivamente incorporándose a la Estrategia.

PACTO GLOBAL

(102-12)

Desde 2018 Hualpén es socio de Pacto Global y con ello se ha comprometido a incorporar sus principios como parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de la compañía, así como involucrarse en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los

Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los principios fundamentales que difunde el Pacto Global son 10 y la empresa adhiere a ellos tanto desde sus Políticas y valores como desde sus planes y acciones. Como muestra de este compromiso la empresa describe en este Reporte de Sostenibilidad las medidas y planes que en los que ha avanzado en las cuatro áreas temáticas de los principios del Pacto Global: Derechos Humanos, Medioambiente, Anticorrupción y Relaciones Laborales.



PRINCIPIO

COMPROMISOS Y ACCIONES DE HUALPÉN

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

- Protección de la salud y seguridad de sus trabajadores.
- Formación y capacitación de sus trabajadores.
- Creación de Academia Hualpén.
- Aporte al desarrollo social mediante la generación de empleo.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

- Continuidad y acción de su Círculo de Calidad.
- Cumplimiento a la legislación y normas del trabajo chilenas vigentes.
- Adhesión al ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

- Política de informar, dialogar y negociar con trabajadores y sus sindicatos.
- Definición de contratos y convenios establecen explícitamente su vigencia.
- Apoyo a los dirigentes sindicales para acceder a cargos de representación.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

- Continuidad y acción de su Círculo de Personas.
- Cumplimiento de la legislación y normas del trabajo chilenas vigentes.
- Respeto a la Política de salud y seguridad.
- Reglamento interno establece explícitamente la práctica de cualquier trabajo forzoso o bajo coacción.
- Actualización de todas las Políticas internas.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

- Cumplimiento de la legislación y normas del trabajo chilenas vigentes.
- Continuidad y acción del Círculo de Gobernanza.
- Reglamento interno establece explícitamente la no incorporación de menores en cualquier tipo de operación de Hualpén.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

- Continuidad y acción del Círculo de Personas.
- Adhesión al ODS 5 Igualdad de género y ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.
- Política de inclusión.
- Política comercial de incluir un mínimo del 25% de colaboradores de género femenino en contratos.

PRINCIPIO

COMPROMISOS Y ACCIONES DE HUALPÉN

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

- Continuidad y acción de su Círculo de Medioambiente y Comunidad.
- Adhesión al ODS 7 Energía asequible y no contaminante y ODS 13 Acción sobre el Clima.
- Estudios de uso de energía fotovoltaica e hidrógeno verde.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

- Continuidad y acción de su Círculo de medioambiente y comunidad.
- Procedimiento Integrado de Gestión medioambiental.
- Matriz de evaluación de impacto ambiental.
- Inclusión a la flota de buses 100% eléctricos.
- Medición de consumo energético.
- Indicadores de residuos.
- Acciones de reciclaje.

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

- Estrategia y Política de Sostenibilidad.
- Continuidad y acción de su Círculo de Medioambiente y comunidad.
- Aumento de 3 a 9 ODS con los que Hualpén se compromete públicamente a adherir a través de acciones claras y medibles.
- Promoción en los clientes del uso del transporte eléctrico.

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

- Definición y capacitación de los principios éticos que inspiran a la compañía.
- Código de Ética.
- Continuidad y acción de su Círculo de Gobernanza.
- Implementación de un Sistema de Ética el que cuenta con un Manual de Prevención de la Corrupción, Política Anticorrupción y Canal de Denuncias.
- Medición y monitoreo del Canal de Denuncias.

Este compromiso público se reportó por primera vez y públicamente en el Reporte de Sostenibilidad de Hualpén, período 2020, y se mantiene con la publicación en este Segundo Reporte de Sostenibilidad, de 2021.

Adhesión a los objetivos de desarrollo sostenible ODS

Metas

Programas y Acciones 2021

<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> 	<p>3.d Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.</p>	<p>Implementación normativa Covid-19 Operativos dentales, oftalmológicos, inoculación, entre otros.</p>
<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> 	<p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p>	<p>Constitución del Comité de Diversidad e Inclusión Corporativo. Elaboración de Plan de Inclusión para implementación en 2022.</p>
<p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p> 	<p>7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas</p>	<p>Aumento progresivo de buses eléctricos. Estudios sobre uso de energía fotovoltaica e hidrógeno verde.</p>
<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 	<p>8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>	<p>Adopción de tecnología que permite obtener información de calidad para la toma de decisiones, tanto de la ruta y su zona territorial, como del monitoreo de los aspectos internos del equipo. Aplicación de Encuesta de Discapacidad y levantamiento de información interno. Firma de convenio con las instituciones Fundación Avanza Inclusión y Fundación Descúbreme.</p>

<p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p> 	<p>9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados. 9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.</p>	<p>Estudio de I+D con el Instituto de Investigación Tecnológica de la UdeC para dispositivos de control y telemetría en buses.</p>
<p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> 	<p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p>	<p>Constitución del Comité de Diversidad e Inclusión Corporativo. Elaboración de Plan de Inclusión para implementación en 2022.</p>
<p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> 	<p>12.3 De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha. 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización</p>	<p>Cuantificación de residuos peligrosos y no peligrosos en las diversas bases. Continuidad en el reciclaje de neumáticos.</p>
<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 	<p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p>	<p>Constitución del Comité de Diversidad e Inclusión Corporativo. Elaboración de Plan de Inclusión para implementación en 2022.</p>
<p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> 	<p>17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas</p>	<p>Participación activa de ejecutivos en las diversas asociaciones y membresías</p>

Cambio Climático

De acuerdo a las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por su sigla en inglés), Hualpén se ha propuesto para el periodo 2022 analizar los impactos potenciales o reales de los riesgos relacionados con el clima así las oportunidades de negocio para la empresa.

Como primera medida, y dada la urgencia global del cambio climático, Hualpén se ha comprometido al fomento del conocimiento sobre los impactos reales y potenciales de los riesgos relacionados con el cambio climático y las oportunidades en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la empresa.





05. DESEMPEÑO ECONÓMICO

Hualpén ha modificado su estructura organizacional y con ello su modelo comercial, al definir 6 Unidades de Negocios de acuerdo a su cobertura en diversas zonas geográficas a lo largo del país.

La gestión general depende del Gerente Corporativo de Operaciones, y a la vez, son las propias unidades las que tienen una relación directa con las subgerencias y jefaturas de Operaciones, Gestión de Personas, HSEC, Administración y bodegas y Mantenimiento.





Inversiones 2020-21

Hualpén digital 700 millones, proyecto que en el que la inversión principal ha sido la compra de software y dispositivos para la telemetría que han permitido la automatización de procesos que por años fueron manuales y poco sistematizados. Hoy la compañía cuenta con un 40% de la flota con telemetría y debería llegar en 2023 al 100%. En este tiempo también deberá avanzar en implementar sistemas que le permitan procesar la big data, para que el sistema sea virtuoso y se utilice toda la información recibida.

2020-2021 se han invertido 2500 millones en infraestructura.

Construcción de edificio en Santiago, de 1300 m2 en un terreno de 30 mil m2. Con tecnología de última generación y la incorporación de paneles solares.

En Antofagasta se invirtieron \$600 millones y más de \$ 240 millones en la Zona Norte, con el objetivo de avanzar en un estándar único de infraestructura para todas las zonas del país. Estas inversiones son fundamentales para que las bases, donde se cargan y mantienen los vehículos, cuenten con el equipamiento adecuado y los trabajadores puedan operar en óptimas condiciones.

Entre los principales gastos se invirtió en máquinas de lavado, cambio de fibra óptica, oficinas y salas de control, salas de tráfico y una zona de descanso.

Hualpén en 2021 hizo importantes contratos en el ámbito del abastecimiento con grandes compañías como Copec y Enx.

Gestión de Proveedores

(308-1) (308-2)

Los principales proveedores de Hualpén le proporcionan los diversos vehículos de pasajeros, motores y/o chasis, neumáticos, repuestos y combustible. A estos se han sumado, dado el avance tecnológico, equipamiento para los vehículos y sistemas de monitoreo digitales.

Nuevos proveedores

Durante 2021 Hualpén incorporó un 6% de nuevos proveedores evaluados y seleccionados con criterios ambientales.

En el proceso de selección de proveedores de Hualpén se incluyen criterios de salud y seguridad operacional, comerciales y de calidad y medioambiente, tanto para proveedores de servicios como de materiales. Adicionalmente, de acuerdo al Procedimiento de Evaluación de Proveedores, una vez al año se evalúan aquellos proveedores históricos y/o nuevos que se incluyan en listado general de proveedores.

Evaluación de proveedores

En 2021 se evaluaron 48 proveedores, que corresponden a los proveedores más representativos de la compañía. Del total no se identificó ninguno con impactos reales o potenciales ambientales negativos, ni tampoco alguno que hubiese que recomendarle mejoras en su desempeño. Dentro de los impactos negativos se consideran la disposición final de neumáticos, de sustancias y residuos peligrosos, y de envoltorios y embalajes.

Evaluación proveedores 2021

- 100% de cumplimiento nuestros estándares de seguridad
- 100% cumple en cuanto a oferta pactada
- En una escala de 4 niveles de satisfacción de la empresa frente al desempeño de su proveedor el 92% estuvo en el mejor nivel Cumple Requisito y el 8% restante en el segundo mejor nivel Proveedor Estable.

La evaluación de proveedores distingue criterios de venta y postventa, de gestión y administración, seguridad y salud, y medioambiente. Hasta la fecha Hualpén no ha incorporado criterios sociales para su evaluación de proveedores.

En este mismo periodo la compañía desarrolló mejoras a su proceso de abastecimiento, generando una nueva matriz que permite la aprobación en líneas de la solicitud de pedidos, la aprobación en línea de órdenes de compra y la recepción universal (HES; Hoja Entrada de Servicios) y bodegas virtuales.

En 2022 tenemos como desafío consolidar el área de Abastecimiento, nos interesa apoyar y desarrollar a los proveedores locales de cada zona en la que estamos presentes. Debemos descentralizar esta gestión y generar alianzas de largo plazo con proveedores locales de las nuevas zonas que hemos alcanzado, sobre todo en el norte y centro del país.

Juan Pablo Chávez, Gerente de Administración y Finanzas.





06. GESTIÓN DE PERSONAS

Gestión de Personas

(102-18)

Uno de los pilares de la estrategia de Hualpén es la Gestión de Personas de Excelencia. La compañía reconoce que la calidad de su servicio depende del compromiso y competencias de sus líderes y equipos.

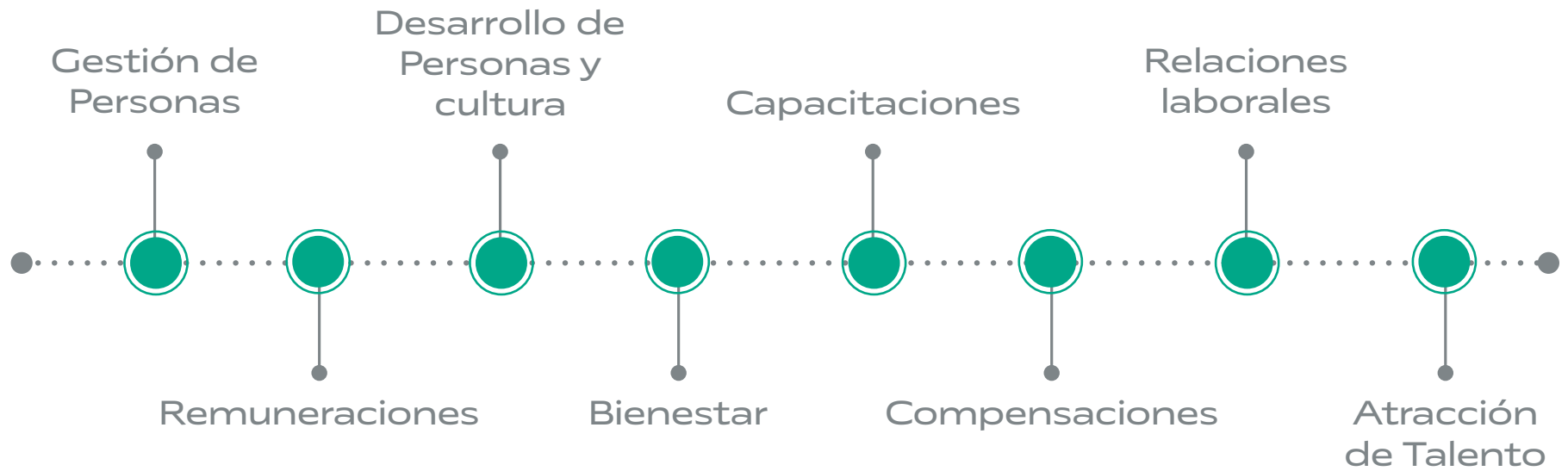
Le corresponde a la Gerencia de Personas la gestión de los trabajadores a través de las áreas Gestión Personas, Remuneraciones, Desarrollo de Personas y Cultura, Bienestar y Capacitaciones.

Durante 2021 se fortaleció la Gestión de Personas con la creación de las áreas de Compensaciones, Relaciones Laborales y Atracción de Talento, y se inició un proceso de estructuración de Desarrollo Organizacional.

La ampliación de áreas dentro de la Gerencia de Personas es clave para otorgar un desarrollo pleno al ciclo de vida laboral de los trabajadores de Hualpén. Los objetivos de esta nueva estructura es atraer nuevos talentos, retener y desarrollar a los trabajadores de forma permanente generando una integración en la compañía, con sus objetivos organizacionales y cultura.



Ciclo de vida laboral





Círculo de Gestión de Personas

La Gerencia de Personas cuenta con el Círculo de Personas, que es un comité específico a cargo del cumplimiento del pilar estratégico Gestión de Personas de Excelencia. Este Círculo es el encargado de implementar las acciones para avanzar en los objetivos del plan estratégico y cuenta con una sponsor y un equipo de trabajo orientados al desarrollo de los siguientes objetivos:

- Compromiso de los trabajadores
- Gestión del desempeño
- Desarrollo del Capital Humano
- Mejoras en clima laboral
- Modelo de comunicaciones internas

Avances destacados 2021

Consolidación del uso de la plataforma digital Buk para comunicarse de forma 100% online con los trabajadores, permitiendo ahorro de tiempo en tareas administrativas, potenciar el talento de la empresa, y fortalece la cultura de la organización.

Implementación de la Academia Hualpén.

Creación de un Programa de Desarrollo de Líderes de alto desempeño.

La Gerencia de Personas en 2021 inició un cambio cultural relevante respecto a la forma de gestión de personas en la compañía. Las implicancias prácticas de la transformación digital significan una adecuación del equipo de personas de un perfil estratégico a una gestión integrada del talento. Con políticas atractivas que minimice la rotación de personal, como una antesala a contar con un perfil de trabajador Hualpén que se identifique con cada uno de los valores de la empresa siempre en función de brindar un servicio de transporte de excelencia orientado al cliente.

María Elisa Cisternas, Gerente de Personas



Dotación en cifras

(102-8) (401-1) (405-1)

Distribución de trabajadores por género y nacionalidad

	2019	2020	2021
Chilena	2418	3199	3754
Extranjeros	46	77	126
TOTAL	2464	3276	3880

Evolución de la dotación por género

	2019	2020	2021
Mujeres	138	228	334
Hombres	2301	3048	3546
TOTAL	2464	3276	3880

Dotación por tipo de contrato

	2019	2020	2021
Plazo fijo	194	493	385
Plazo indefinido	2270	2783	3495
TOTAL	2464	3276	3880

Dotación por rango etario

	2019	2020	2021
Menos de 30 años	225	328	385
Entre 30 y 50 años	1223	1743	2090
Más de 50 años	1016	1205	1405
TOTAL	2464	3276	3880

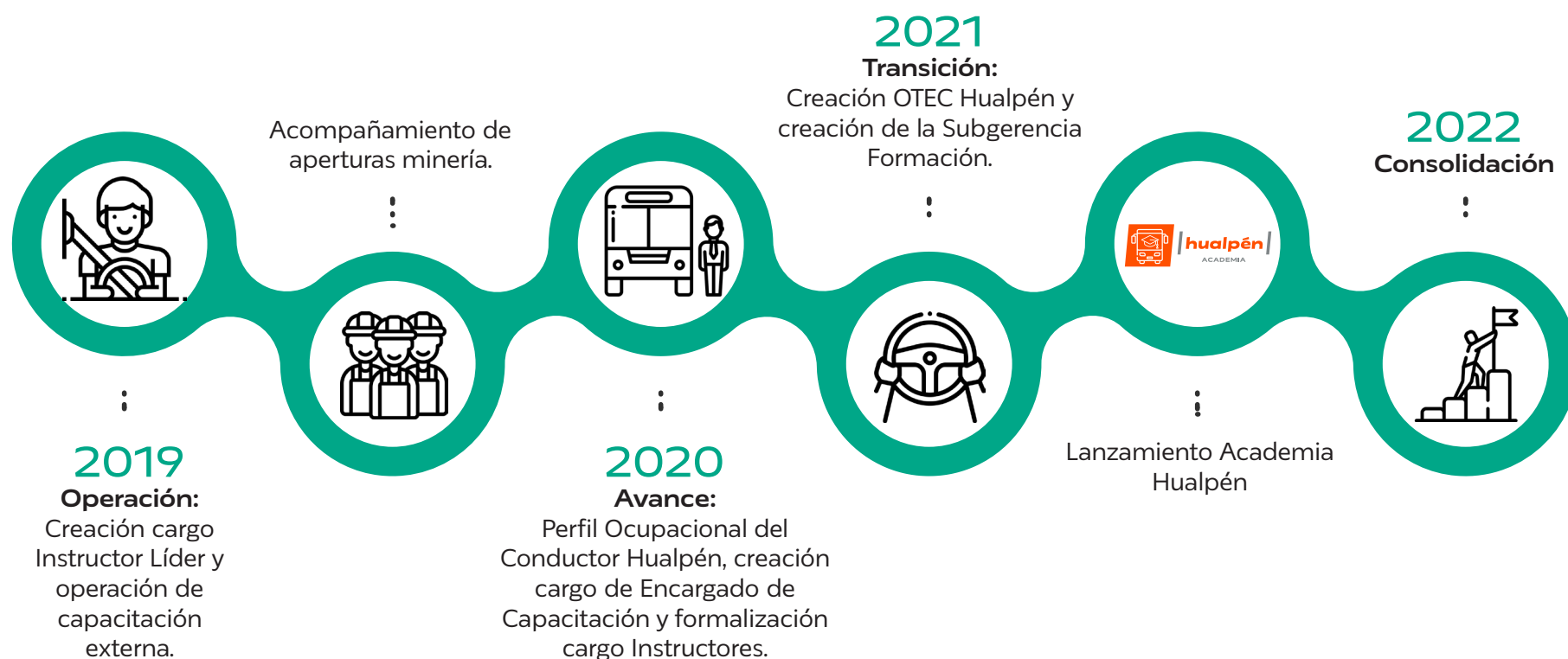
Formación con sello Hualpén

(404-2)

La extensa área de operación de la compañía ha impulsado a Hualpén a consolidar su identidad en los colaboradores. En las zonas norte, centro, sur y austral cuentan con programas que introducen a los trabajadores en los principios y valores de Hualpén, y refuerzan sus competencias técnicas para asegurar la calidad del servicio.

Hualpén cuenta con un programa de capacitación permanente destinado a lograr un mayor desempeño profesional, entregarles herramientas para mejorar su calidad de vida y dar inicio a una carrera laboral en la empresa.

Desarrollo del área en el tiempo



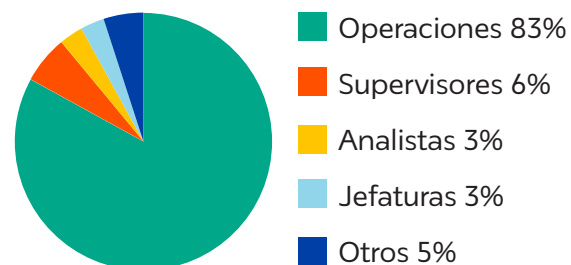
Total de actividades de formación 2021

Unidades de Negocio	Capacitados	Dotación a dic 2021	% capacitados de acuerdo con dotación
Antofagasta	138	670	21%
Iquique	149	699	21%
Atacama	52	162	32%
Zona centro	393	926	42%
Zona Sur	679	1252	54%
Zona Austral	75	171	44%
Total general	1536	3880	40%

Número de trabajadores capacitados

2020		2021	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
228	3.048	334	3.546

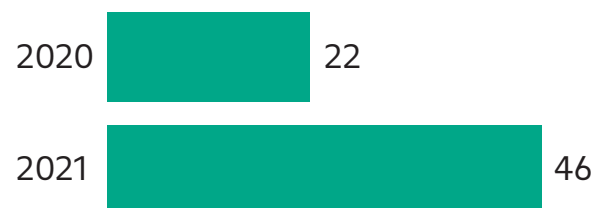
% Capacitación por estamentos



Áreas temáticas

- Operacionales (POC, SV, Reconocimiento Equipo)
- Ofimática (Excel, Power BI)
- Habilidades Técnicas
- Habilidades Adaptativas (liderazgo, trabajo en equipo)
- Seguridad y Salud en el trabajo
- Sistema de Gestión Hualpén

Cantidad de cursos



Presupuesto capacitación

Para 2022 se proyectó un aumento del presupuesto de capacitación del 33% con el objetivo de cubrir las necesidades de todas las Unidades de Negocios, sobre todo las nuevas, creadas en los últimos 3 años.



Uso de la franquicia tributaria

El 2020 se destinaron \$200.950.800 a capacitación utilizando el 83%.

El 2021 se destinaron \$257.542.367 a capacitación utilizando el 94%.

Academia Hualpén

Luego de tres años de desarrollo la compañía logró la etapa de implementación de la Academia Hualpén, un Centro de Formación Técnica de Hualpén al alero de su propia OTEC. Este centro le ha permitido validar la capacitación y la formación de instructores con un foco estratégico en el modelo de instructores del Perfil Ocupacional del Conductor, POC.



Perfil Ocupacional del Conductor (POC)

El programa POC, Perfil Ocupacional del Conductor, es un proceso de formación y de certificación de competencias interna, destinado a todos los conductores Hualpén, el cual se basa en el modelo de competencias establecidos por ChileValora para esta categoría laboral.

Actualmente consta de 4 módulos de capacitación y el proceso de certificación.

Módulo 1

Prácticas individuales y sociales distintivas del conductor profesional Hualpén.

Módulo 2

Procedimientos y condiciones del conductor para el inicio del servicio de transporte Hualpén.

Módulo 3

Verificación preoperacional del móvil para el inicio del servicio de transporte Hualpén.

Módulo 4

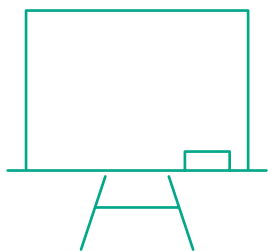
Técnicas y procedimientos para la prestación del servicio de transporte privado de pasajeros y un proceso de certificación.

Certificación

Evaluación práctica de las competencias mediante la operación de un bus.

En el año 2021 se realizaron mejoras continuas al programa, se dispuso la operación de las modalidades presencial y virtual. Para 2022 se planificó su ejecución 100% virtual, rediseñando y actualizando los contenidos de todos los módulos.

Proceso formativo Hualpén



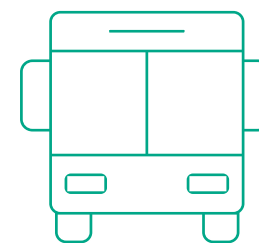
Capacitación

Proceso de enseñanza-aprendizaje con un diseño instruccional basado en la transferencia de conocimientos por parte de un facilitador hacia el alumno utilizando recursos, principalmente, al interior de un contexto de aula presencial o virtual.



Simulación

Proceso de enseñanza-aprendizaje con un diseño instruccional basado en la ejecución práctica de los aprendizajes esperados en un contexto protegido de aprendizaje, el error es tolerado y no posee consecuencias.



Entrenamiento

Proceso de enseñanza-aprendizaje con un diseño instruccional con un alto componente experiencial y práctico, cuyo principal recurso para la internacionalización de aprendizaje es la experiencia real en el puesto de trabajo. El error conlleva consecuencias.



El diseño e implementación del Perfil Ocupacional del Conductor, POC ha sido fuertemente valorado por los clientes de Hualpén. Algunos de ellos han solicitado formar sus propios conductores en la Academia Hualpén reconociendo su calidad y rigurosidad.

Durante 2021 se crearon contenidos adicionales al programa POC con foco en la industria minera, para desarrollar competencias claves para un desempeño de alto estándar, y reforzar habilidades específicas que requieren los clientes como son las ligadas a la conducción y seguridad en alta montaña.

Programas formativos de la Academia Hualpén

Apresto

Programa de formación y entrenamiento para Conductores Profesionales A2/A3 con baja experiencia.

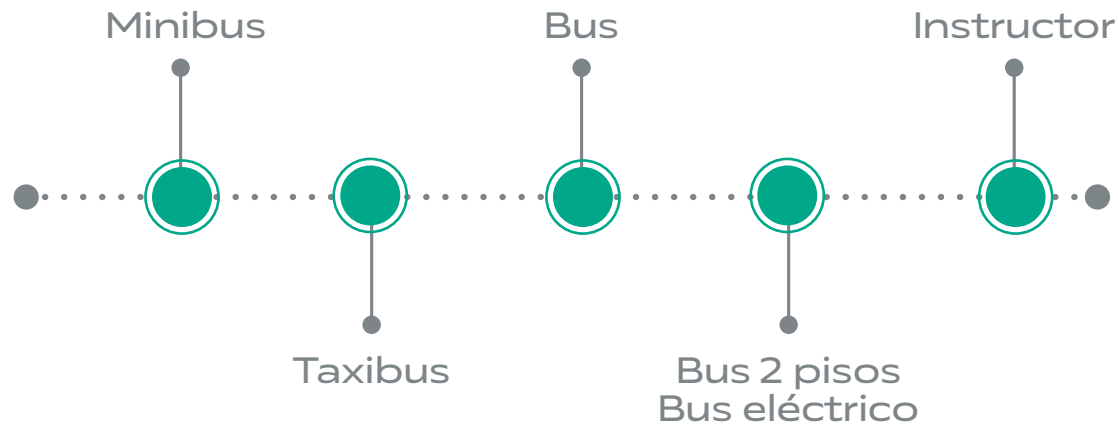
Obtención

Programa de formación, impartido por una escuela de conductores profesionales, orientado a la obtención de licencia profesional A3.

Desarrollo

Programa de formación y entrenamiento para Conductores Profesionales A2/A3 que les permita la operación de otros equipos.

Desarrollo Conductor Hualpén



En relación al uso de tecnologías para el control del factor humano o factor conductor, se aplican desde la etapa de formación de conductores hasta la etapa de exposición a la conducción altos estándares, con apoyo de la realidad virtual o simuladores de manejo de sistemas de detección de fatiga a través de wearables (relojes).

Durante 2021 participaron en la Academia Hualpén un total de 33 personas.

Los capacitados fueron 27 hombres y 6 mujeres, las cuales cada vez aumentan en número en interesadas como de contratación.



Conductores en Cifras

Distribución de conductores a nivel nacional

ZONA	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
NORTE	42	975	53	1.012
CENTRO	25	403	38	804
SUR-AUSTRAL	41	1.087	46	993
TOTAL	108	2.465	137	2.809

Promedio de hora de formación de conductores, por género y categoría laboral ⁽⁴⁰⁴⁻¹⁾

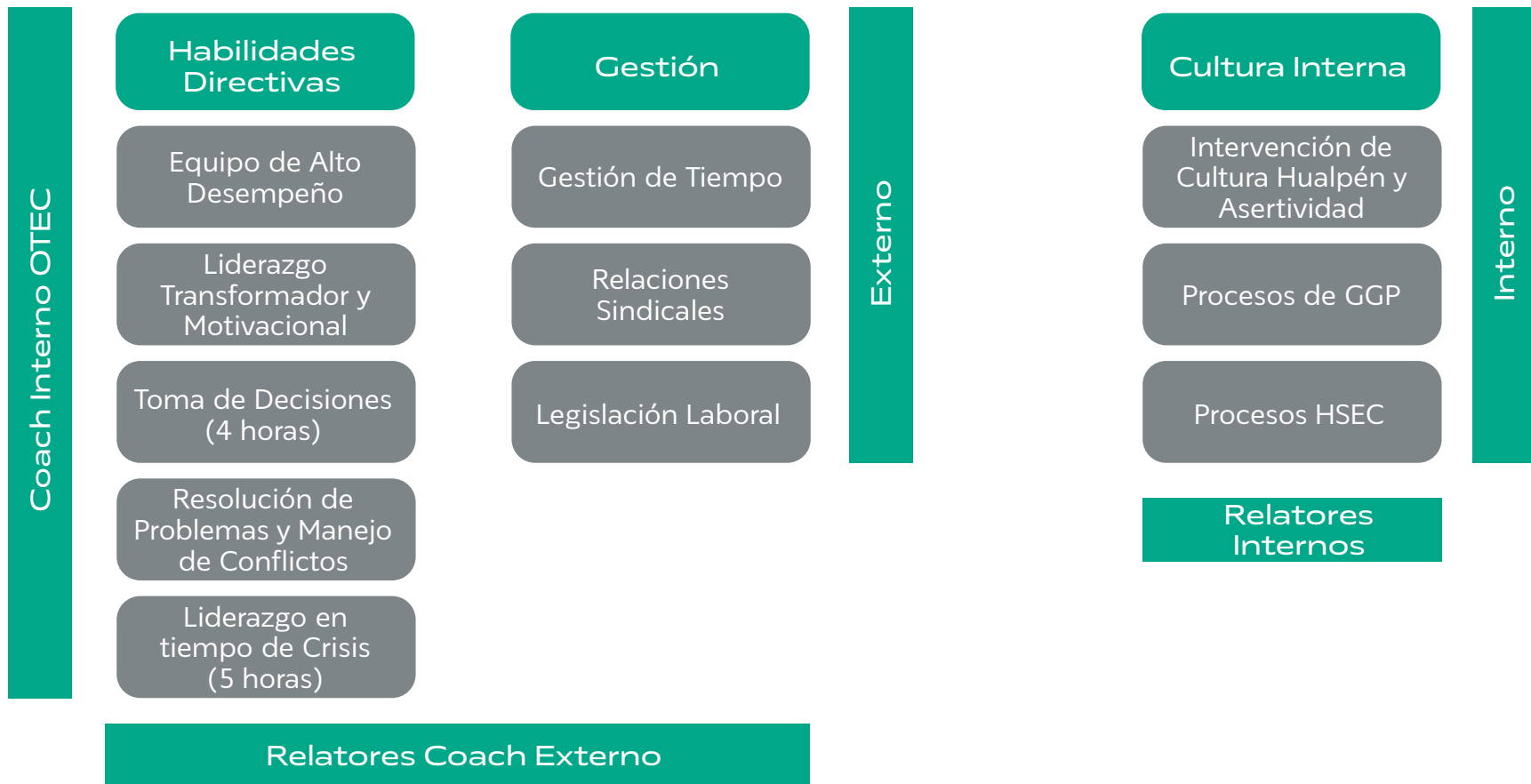
2021 Promedio de Horas efectivas

Femenino	
Conductores Academia	57
Conductores	75
Total	66
Masculino	
Conductores Academia	54
Conductores	77
Total	66
Total general	66

RUTA DEL LÍDER

Para apoyar a las diversas jefaturas desde 2019 la compañía cuenta con el Programa la Ruta del Líder. El propósito es entregarles las herramientas para que contribuyan activamente a los objetivos de la empresa. El interés principal es que puedan desarrollar su trabajo de forma fluida, eficiente y en consonancia con la Gestión de Personas, enfocados en las habilidades directivas y habilidades técnicas.

La Ruta del Líder tiene una extensión de 9 meses, en que se desarrollan 3 etapas: Habilidades Directivas, Gestión y Cultura Interna; con 7 módulos online y 76 horas totales por participante.



Sindicatos

(102-41)

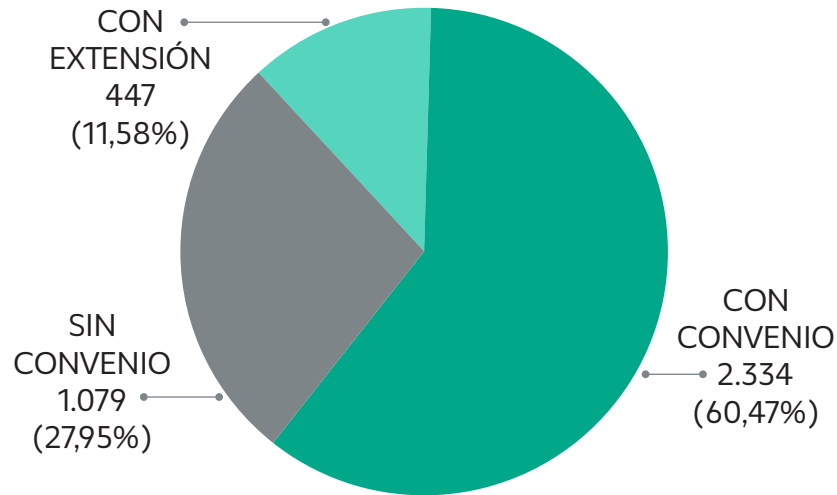
Los trabajadores de Hualpén ejercen su derecho a dialogar con la administración con la empresa a través de sus sindicatos.

Trabajadores sindicalizados

	2020	2021
Sindicato 1	1.151	1.235
Sindicato SECOP, Iquique	182	327
Sindicato Hualpén , Antofagasta	335	343
Sindicato Hualpén Anglo	-	166
Sindicato Logística	151	205
Sindicato Hualpén Calama	210	139
Sindicato interno Enea	72	120
Sindicato Sinatrem, Iquique	166	113
Sindicato supervisores Calama	-	97
Sindicato Sintrahualco	-	61
Sindicato Hualpén Horcones	50	59
Sindicato Punta Arenas	48	57
Sindicato Sechea	45	45
Sindicato Nacional	55	40
GN Soldado	-	25
GN Chagres	-	21
Sinami	-	18
GN Iquique	1	1
Sindicato 1 Hualpén Collahuasi	81	-
Sin sindicato	729	808
TOTAL GENERAL	3.276	3.880
SINDICALIZACIÓN	77.75%	79.18%

Convenio

A diciembre de 2021 el porcentaje de trabajadores sindicalizados era el 79,18%, y un 20,82% no sindicalizado.



Acuerdos de negociación colectiva

Actualmente la compañía posee 3.814 trabajadores de los cuales el 80,41% está sindicalizado (3.067) y un 19,59% no lo está.



Avanzando en una cultura de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género

La Gerencia de Personas a través del área de Desarrollo Organizacional se ocupa de implementar iniciativas y normas para avanzar una cultura la equidad de género, inclusión y diversidad en la compañía.

Hualpén de acuerdo a los lineamientos de la Ley 21.015 cuenta con un Programa de Inclusión Laboral cuyos objetivos son reforzar la Responsabilidad Social Corporativa y fortalece el clima laboral.



Comité de Diversidad e Inclusión

Durante este periodo, junto con la creación del Comité de Diversidad e inclusión, se definieron sus objetivos, composición y plan de acción.

Objetivos



Convocar a diversos actores relacionados con la inclusión laboral



Generar con el apoyo de todos sus miembros, herramientas y protocolos que permiten la integración



Difundir buenas prácticas

Composición



Jefe de Gestión de Personas



Un miembro de HSE de la base o Zonal



Psicóloga Organizacional de la Zona



Asistente Social de la Zona



Embajador

Desafíos en diversidad, inclusión y equidad de género 2022

Política

Institucionalizar a través de una política de empresa los lineamientos que ya existen en Hualpén frente a la diversidad, más allá de los exigidos por la ley.

Accesibilidad

- Verificar la implementación de adaptaciones o modificaciones al puesto de trabajo y las dependencias de la empresa.
- Incorporar en la toma de decisiones de compras o adquisiciones las necesidades de las personas con discapacidad.

Gestión

- Designar un facilitador/a que acompañe al nuevo trabajador/a en su incorporación a la organización.
- Fomentar la ejecución de procedimientos adaptados y accesibles en el proceso de reclutamiento, selección, mantención y la promoción en el empleo de personas con discapacidad.

Manejo de riesgos

- Crear procedimientos inclusivos tanto de acceso como de evacuación.
- Asignar apoyo y acompañamiento de personas con discapacidad ante contingencias o emergencia.

Cultura de inclusión

- Crear comités de diversidad e inclusión en cada una de las bases y fomentar la cultura inclusiva.
- Capacitar a trabajadores y jefaturas de la organización para que las políticas y las prácticas reflejen la diversidad de personas en la organización.
- Formar gestores de inclusión laboral internos que participen en los comités.
- Promover el acceso de personas con discapacidad a puestos de trabajo directivos o de alta responsabilidad en la organización.

Para asegurar el éxito de estos desafíos, la Gerencia de Personas ya cuenta Plan de Inclusión Hualpén, que será apoyado por la Fundación Descúbreme. El objetivo a corto plazo es lograr el 100% en la gestión de la inclusión y certificarse con el sello de Chile Inclusivo.

La implementación de este ambicioso programa será transversal en el esfuerzo organizacional, ya que exige una adaptación de la infraestructura y a la vez una comprensión de la inclusión como un valor cultural. Para conseguir este cambio cultural la Gerencia de Personas desarrollará actividades a cargo de las áreas de Desarrollo Organizacional, Atracción de talento, Capacitación, Bienestar y Calidad de vida.

El área de Comunicaciones también tendrá un rol clave en la difusión de las actividades y la adquisición de una comprensión mayor del valor de la diversidad, inclusión y equidad de género para cualquier organización.

Acciones 2021

- » Encuesta de discapacidad y levantamiento de información interno.
- » Creación e inicio de funciones del Comité de Diversidad e Inclusión Corporativo.
- » Firma de convenio de trabajo Fundación Avanza Inclusión y Fundación Descúbreme.
- » Comunicación de cuota 1% año 2022 a Dirección del Trabajo.

Derechos y Equidad en Hualpén

Hualpén posee valores intransables en relación con sus trabajadores, los que declara y vive en su operación cotidiana. “Hualpén cree que el respeto y la promoción de los principios de la no discriminación, la igualdad de oportunidades e inclusión son valores fundamentales en el desarrollo de sus actividades. La empresa rechaza toda forma de discriminación y está comprometida en asegurar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades”.

En inclusión y diversidad es importante destacar el aumento en 2021 de la incorporación de mujeres y extranjeros a los distintos equipos de trabajo.

	2020	2021
Mujeres	6,96%	8,61%
Extranjeros	2,35%	3,25%

El área de **Atracción de Talento** se comprometió a trabajar en 2022 en su Estrategía de Reclutamiento con el objetivo de atraer y considerar personas con discapacidad en los procesos de selección que administra. Con el objetivo de trabajar proactivamente al cumplimiento de un 2% respecto de la ley.

Nuestros socios para la integración



Avanza Inclusión es una institución sin fines de lucro que promueve la inclusión social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión social. Para lograr su objetivo se asocia con diversas entidades como Hualpén, para a través de proyectos y programas potenciar la empleabilidad y el desarrollo social del país.



Fundación Descúbreme es una organización sin fines de lucro que tiene por misión promover, facilitar y difundir la inclusión de personas con discapacidad cognitiva en todos los ámbitos del desarrollo humano. Para lograr su propósito ha generado modelos de inclusión sostenibles y eficientes en inversión social, capacitación y consultoría para avanzar en una cultura organizacional más inclusiva.

Salud y Seguridad

Gestión integrada de la seguridad

(403-1) (403-2)

Hualpén distingue la seguridad como el valor más importante para la compañía, además de las políticas y lineamientos internos cuenta con el software de gestión SSOMA, **Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente**. Con este sistema se coordinan los procesos de gestión preventiva y su objetivo principal es la seguridad y salud de las personas. Así como evitar daños a la propiedad de la empresa, clientes y medioambiente, dando cumplimiento a los requisitos legales, normativas internas y estándares establecidos.

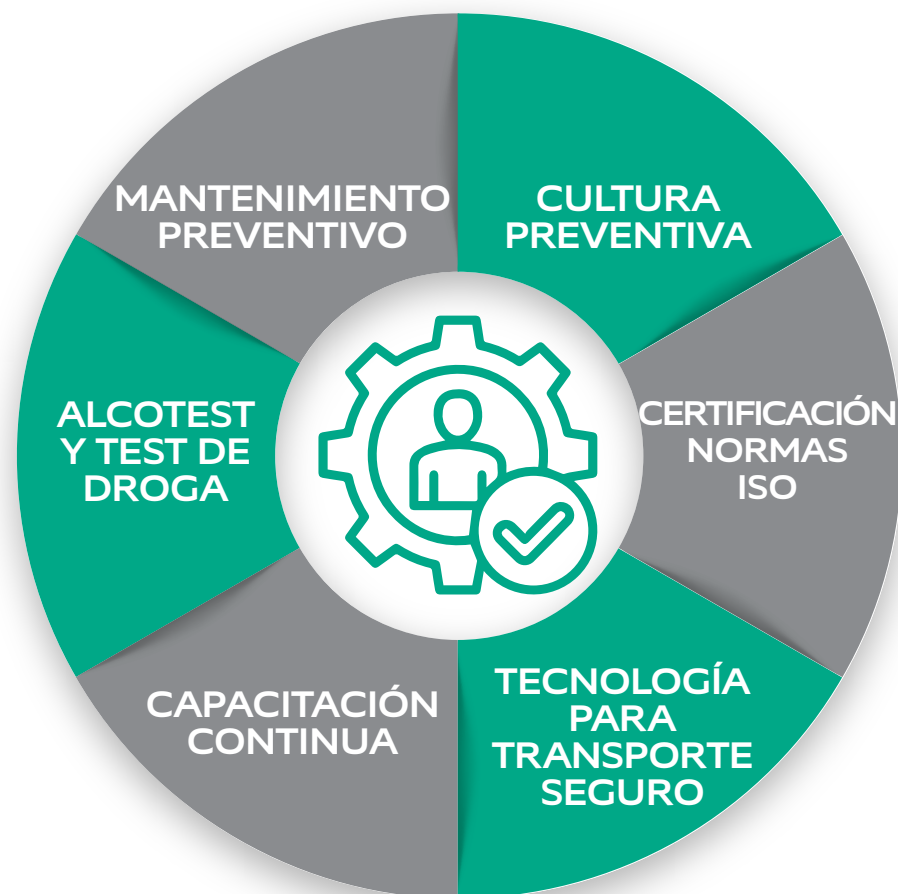
Este sistema integrado de gestión en la seguridad involucra el transporte privado de pasajeros y el mantenimiento de flota y sus servicios.



En consonancia con este marco regulatorio todas las operaciones y/o contratos a nivel nacional desarrollan un **Plan de Seguridad y Salud Ocupacional** por la administración del contrato o jefe base operativa, en conjunto con el área de prevención de riesgos. Cada área también genera una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos que contiene los peligros asociados a las actividades que pueden provocar daños, con su respectiva evaluación de riesgos y medidas de control.

Gestión Personas es fundamental en la mantención y regulación de la salud ocupacional de los colaboradores, siendo el encargado de agendar oportunamente los exámenes pre/ocupacionales de cada colaborador considerando las particularidades y servicios de cada contrato sin afectar en la operación diaria.

Hualpén ofrece permanente **Innovación** y uso intensivo de **Tecnologías** orientadas a mejorar el desempeño y control de seguridad en sus servicios.



Los conductores de Hualpén son sometidos a exigentes procesos de selección y capacitación, los que son complementados por programas y acciones que aseguran su salud y competencias para el desempeño en ruta.

Programa de Control de Somnolencia

- » Higiene de sueño
- » Dispositivo de alarma de sueño
- » Ejercicio Físico Guiado

Apoyo psicológico para control de estrés y emociones

- » Alcotest 100% de los servicios.
- » Examen interno teórico y práctico.
- » Capacitación y certificación de competencias.

Programa ERIC

Hualpén cuenta con una alianza con la Mutual de Seguridad para contener psicológicamente a sus trabajadores y trabajadoras frente a un incidente traumático en su jornada laboral.

De esta manera, se busca prevenir la aparición de estrés post traumático en quienes hayan presenciado un evento crítico, asalto o accidente con resultado fatal, estableciendo medidas de intervención precoz. También, se intenta evitar el desarrollo de fobias, a través de la incorporación precoz del trabajador a su actividad laboral habitual y disminuir el número de días perdidos por enfermedad mental secundaria.

Apoyo psicológico

En caso de eventos traumáticos la empresa puede actuar de manera activa, solicitando un representante del equipo de Personas u Operaciones, con el fin de facilitar el apoyo de un psicólogo clínico al personal que lo requiera, en un plazo de 72 hrs. de ocurrido el incidente. Si se considera un incidente crítico podrá ser derivado a apoyo psicológico o psiquiátrico.

Gestión de Riesgos

En un contexto preventivo la compañía establece variadas formas de identificación y evaluación de riesgo:

- Matriz de identificación y Evaluación de peligros, la cual categoriza y establece medidas para su mitigación.
- Plan de tránsito, documento técnico que identifica riesgos en la ruta y entrega recomendaciones para el manejo seguro.
- Procesos de auditoría internos y externos las evaluaciones de riesgos pertinentes para garantizar la calidad de la operación.

Además, prepara y capacita de forma permanente a los profesionales que participan de estos procesos, las revisiones de matriz y otros documentos y la preparación del personal están establecidos en el Estándar de SSOMA de Hualpén.

Todos los resultados de evaluación de riesgos e investigación de accidentes son analizados en la perspectiva de las lecciones aprendidas, las cuales son difundidas en la organización, la Subgerencia HSEC (Norte y Sur) se encarga de incorporar estas mejoras en procedimientos o estándares internos de la organización.

La compañía incentiva a los trabajadores a denunciar las situaciones de peligro que puedan observar a través de instancias como comités paritarios, sindicatos o denuncia electrónica.

Además, ha establecido la presencia de expertos en prevención de riesgos en todos sus contratos y operaciones con la finalidad

que los trabajadores puedan informar situaciones que pueden afectar la salud y seguridad. La protección de los trabajadores está resguardada expresamente en el Reglamento Interno y se cuenta con un procedimiento escrito para la investigación de incidentes. De esta forma Hualpén garantiza el establecimiento imparcial de los hechos ocurridos, el análisis de causa raíz y la determinación de implementar medidas de control para eliminar riesgo y establecer medidas de mejora. Este proceso de investigación es participativo por cuanto involucra la participación de trabajadores y comités paritarios.



Protección y descanso

De acuerdo con el Reglamento Interno de la compañía “El descanso es un derecho irrenunciable y la respectiva jefatura tiene la obligación de respetarlo” (art. 17). Este derecho, consignado también en el Código del Trabajo, es cumplido por Hualpén a través de sistemas de descanso ajustados a la norma y flexibles dada la naturaleza de sus operaciones. Respecto de la salud de los trabajadores el mismo reglamento protege su salud al expresamente consignar que los colaboradores mientras estén enfermos o se encuentre vigente su licencia médica no pueden reintegrarse a la empresa.

Tasa de accidentabilidad y siniestralidad (401-1)

	2020	2021
Nº de accidentes	14	14
Días perdidos por Nº de accidentes	235	147
Tasa de Accidentabilidad	0,48	0,37
Tasa de Siniestralidad	8,33	9,11

Tecnología a favor de la seguridad

La gran oferta tecnológica en seguridad vial permite que en los vehículos se pueda detectar el riesgo de accidente o lesiones.

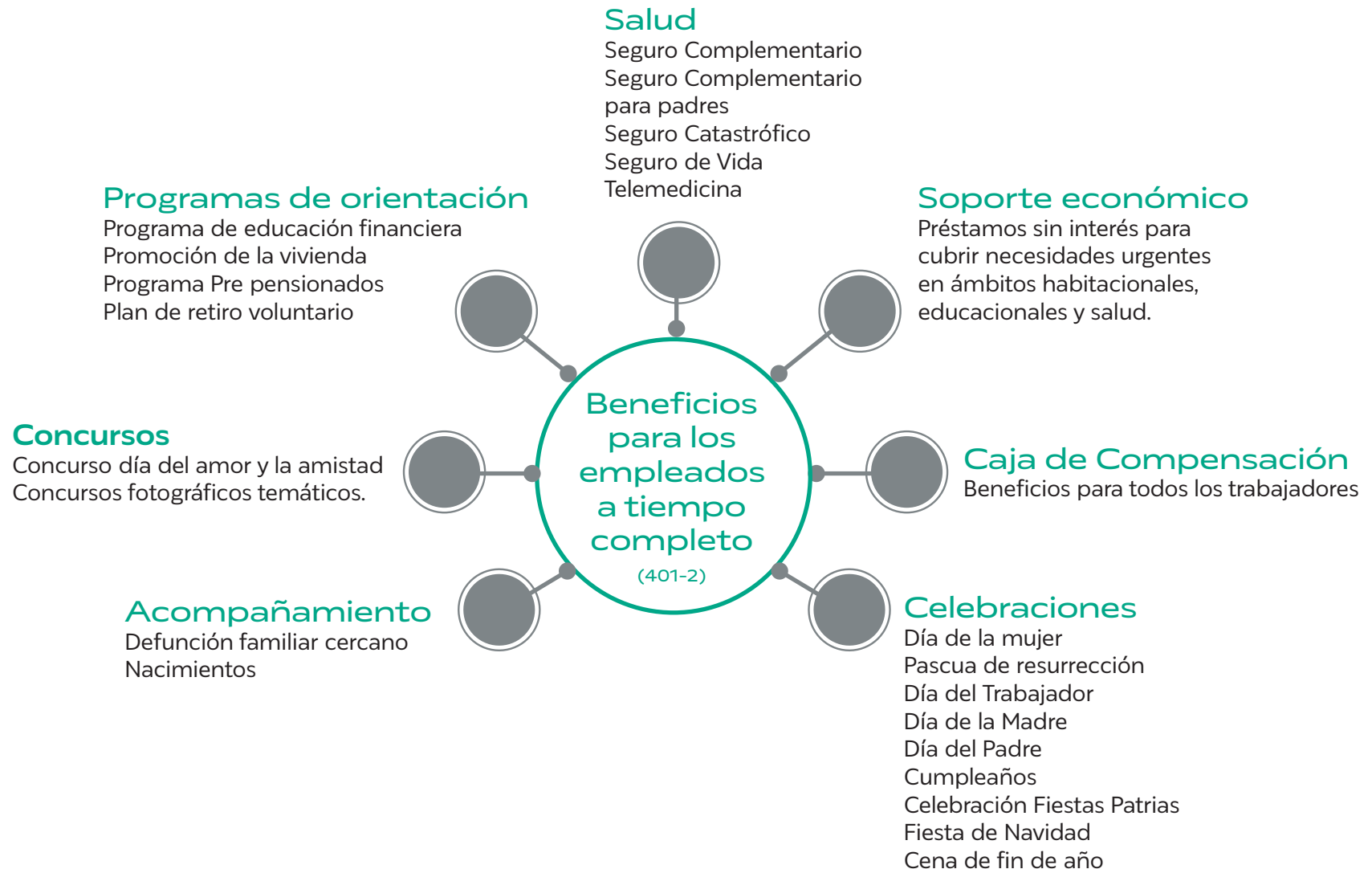
Algunos avances destacados son:

- Alarma de uso para el cinturón de seguridad
- GPS en vehículos
- Nuevos sistemas de frenada de emergencia
- Dirección asistida o ABS
- Limitadores de velocidad
- Sistemas de alerta por alcance
- Sistema de reconocimiento de señales de tránsito, luces adaptativas
- Programación de modos de conducción

Bienestar y Beneficios para los trabajadores

Las actividades de celebración y camaradería contribuyen a una buena salud psicológica y emocional de los trabajadores, y asimismo fomentan la cohesión grupal y sentido de pertenencia.

Para el cuidado integral de los colaboradores, el área de Bienestar de Hualpén proporciona una red de beneficios y programas orientados a mejorar la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.



Según la realidad e intereses de los colaboradores de cada zona, el área de Bienestar implementa convenios de descuentos y facilidades de pago, a nivel zonal y nacional, con universidades, clínicas, CESFAM, gimnasios, ópticas, centros de spa, empresa distribuidora de gas, librerías, convenios de ventanilla única con importantes clínicas del país, entre otros.



Para aportar a la maternidad de sus trabajadoras la empresa provee de dos instancias para garantizar el cuidado de los hijos por terceros.

- **Bono Compensatorio Sala Cuna**, monto que se asigna a aquellas madres que confían el cuidado de sus hijos (as) a terceras personas y/o presentan problemas de salud certificados médicamente, hasta que el (la) menor cumpla los 2 años de edad.

- **Pago de Sala Cuna**, matrícula y la mensualidad del establecimiento si cumple los requisitos establecidos en la normativa. La empresa entrega las facilidades para que la madre pueda elegir el lugar de acuerdo con su evaluación o conveniencia, hasta los 2 años de edad del menor.

Permiso Maternal (401-3)

Durante 2021 iniciaron el uso de su permiso maternal 9 mujeres trabajadoras de Hualpén.

Servicios de salud permanente

(403-3)

MONITOREO COVID-19

Seguimiento y apoyo a personal con licencias médicas prolongadas a nivel nacional, por parte de equipo de asistentes sociales del país, generando redes de apoyo y entregando cuando los casos lo ameritan el apoyo monetario y social para el trabajador y su grupo familiar.

VISITAS EN TERRENO

Realización de visita a terreno de equipo de asistentes sociales a las distintas unidades de negocio (calendario trimestral de terrenos), y faenas a nivel zonal y nacional, para entregar una atención personalizada y difundir los beneficios internos y convenios existentes. Como así también informar sobre los beneficios gubernamentales y sus respectivas postulaciones.

SERVICIOS PREVENTIVO DE SALUD

Realización de ferias de salud, donde se realizan operativos médicos preventivos, oftalmológicos y dentales, de forma semestral. Campaña anual de vacunación a nivel nacional para colaboradores. Se gestionan operativos de vacunación en las instalaciones de la empresa tanto para la vacunación influenza como para el Covid -19.

FERIAS DE BENEFICIOS LABORALES

Realización de ferias de beneficios, donde participan instituciones tanto públicas como privadas, para responder inquietudes del personal, como también para facilitar la realización de trámites de nuestros colaboradores. Participando los siguientes proveedores: FONASA, Isapres, SENDA Previene, CCAF, Servicio de Registro Civil, Municipios, AFPs, etc.

La Mutual de Seguridad entregó, el primer semestre de 2021, a Hualpén la certificación Sello COVID por su cumplimiento de los protocolos sanitarios de prevención del Covid-19, exigidos por el Ministerio de Salud, en todas sus zonas de operación.

Comunicación y Participación

Hualpén cuenta con diversos mecanismos para la participación y consulta para los trabajadores tanto para temas generales, como para los de seguridad. Además de los sistemas digitales como whatsapp y boletines electrónicos, la organización obtiene información a través de encuestas de clima laboral y temáticas contingentes.

La empresa cuenta desde 2019 con un procedimiento de sus comunicaciones internas y externas que actualiza en función de incorporar mejoras y actualizar las normas exigidas.

Con esto, se han disminuido la distancia que existía entre Gestión Personas y los Colaboradores de la compañía, con un apoyo continuo de parte del área de Bienestar y Calidad de Vida, generando un sentido de pertenencia a la empresa, de suma importancia, debido a que son nuestro principal cliente y son el motor que mueve a la organización.



Canales de Comunicación



Canales operativos

Red de Whatsapp para cada base.

Correos electrónicos.



Canales institucionales

Cartas de ejecutivos.
Boletín Corporativo "Conectados en Ruta".
Diarios Murales.
Página Web.
Reporte de Sostenibilidad.



Reuniones

Reuniones de Gerentes.
Visita de Gerentes a bases u otras instalaciones.
Reuniones ampliadas de Gerencia General.
Reuniones de equipo.



Relaciones laborales

Comités paritarios.
Sindicatos, reuniones permanentes en el contexto de RRLL colaborativas.



Redes sociales y externas

LinkedIn.

Publicaciones corporativas.

Entrevistas.

Reconocimiento

Para contribuir al clima laboral la empresa durante 2021 organizó numerosos reconocimientos a sus trabajadores distinguiendo su compromiso con la seguridad, el desempeño integral y por sus años de labor en Hualpén.





Hualpén es un miembro activo de las localidades donde pertenece, interesado en apoyar servicios o acciones públicas o privadas que favorezcan la integración y el conocimiento, tales como actividades sociales, deportivas, educativas, científicas y culturales de interés general.

La empresa a través de la Gerencia de Asuntos Corporativos y RSE, canaliza las solicitudes que recibe. Sus principales aportes son auspicios, donaciones o contribuciones debidamente documentadas y de acuerdo a los criterios regulados por ley.

Alianza para la capacitación temprana

Durante este periodo se inició un Programa Avanzando con la Electromovilidad, impulsado por Hualpén para formar jóvenes en electromecánica, en conjunto con la Municipalidad de Iquique e INACAP sedes Iquique y Concepción-Talcahuano. La compañía, a través de los códigos SENCE, invitó a INACAP a formar parte de esta idea y trabajarla en conjunto con el municipio.

Este primer programa benefició a 44 alumnos de liceos técnicos de Iquique y Hualpén, quienes participaron de un curso realizado en modalidad online y que continuará en 2022.

El objetivo durante 2021 fue capacitar a jóvenes estudiantes de enseñanza media en competencias que necesita hoy la industria de la electromovilidad y a la vez promover el desarrollo regional y las oportunidades laborales de los jóvenes de la zona. Los participantes, recibieron contenidos de análisis de mantenimiento, procedimientos de seguridad aplicados a vehículos eléctricos, materias que se insertan en la visión de Hualpén de incorporar buses eléctricos a su flota en el corto plazo.

Hualpén ha buscado integrarse en las conversaciones locales y globales para aportar su perspectiva y experiencia en la industria del transporte de pasajeros. Hoy participa activamente en organizaciones para hacer comunidad y estar atento a las tendencias y desafíos de las personas y entornos.

Membresías y Asociaciones

(102-13)



Pacto Global

Iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la que participan más de 13.000 empresas en todo el mundo habiéndose convertido así en la primera organización internacional abocada a examinar los temas críticos relacionados con la Sostenibilidad, en el mundo.



Corporación de la Madera, CORMA

Asociación gremial chilena que reúne a más de 150 actores del sector forestal, la industria basada en recursos renovables más importante del país.



Instituto Regional de Administración de Empresas, IRADE

Corporación de derecho privado sin fines de lucro, que agrupa a las principales empresas productivas y de servicios de la Región del Biobío.



Cámara de la Producción y del Comercio, CPC Biobío

Asociación gremial cuyo propósito es contribuir para que en la sociedad exista un ambiente y marco institucional que, fomente y reconozca la propiedad privada, el derecho a emprender, y las políticas y acciones que refuercen y apoyen el accionar de la empresa como centro del desarrollo sustentable de la Región del Biobío.



Asociación de industriales Antofagasta

Gremio empresarial que impulsa la estrategia de cluster minero y así alcanzar el desarrollo sustentable de la Región de Antofagasta.



Asociación de Industriales Iquique

Gremio que representa los intereses de los sectores productivos de la Región de Tarapacá, además de fomentar el crecimiento y desarrollo empresarial, a través de la generación y articulación de redes virtuosas.



Asociación de proveedores industriales de la Minería, Aprimin

Asociación que tiene como objetivo fundacional promover la racionalización, desarrollo, protección, progreso, perfeccionamiento e información de la industria proveedora de la minería.



Federación Gremial Nacional del Transporte de Pasajeros Rural, InterUrbano, Interregional e Internacional de Chile, FENABUS.

Esta asociación gremial busca unir al mayor número de empresas del rubro para trabajar por una movilidad segura y sostenible.



Corporación Industrial para el Desarrollo Regional del Bio Bío, CIDERE Biobío

Corporación de derecho privado, sin fines de lucro, cuya finalidad es promover en forma integral, y en todos sus aspectos, el desarrollo de la zona geográfica formada por las provincias de Arauco, Biobío, Concepción, Malleco y Ñuble.



Convention Bureau, Los Ríos

Los Ríos Convention Bureau es una Corporación sin fines de lucro que busca promover el desarrollo del turismo de reuniones en Valdivia y toda la región de Los Ríos. Busca el crecimiento de la industria de reuniones y el posicionamiento del destino mediante el desarrollo de una oferta de excelencia y sustentable.



07. DESEMPEÑO AMBIENTAL

La empresa cuenta con un Sistema de Gestión Integrado que incorpora el desempeño medioambiental. Para liderar el avance de esta área el Comité de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad tiene los siguientes lineamientos:

- Mantener el liderazgo y compromiso de todos los equipos con la gestión medioambiental.
- Analizar y monitorear permanentemente la relación de Hualpén con su entorno, en todas las zonas donde opera.
- Distinguir las necesidades y expectativas de los diversos grupos de interés que confluyen.
- Definir acciones que aborden los riesgos y oportunidades para un óptimo desempeño.
- Asegurar el cumplimiento legal y reglamentario nacional.
- Controlar los riesgos medioambientales

Desde 2020 Hualpén entrega su información por Ventanilla Única al Registro de Emisiones y Transferencias de Contaminantes, RETC del Ministerio del Medio Ambiente, de acuerdo a ley.

Durante 2021 el área de Control de Procesos aumentó el monitoreo de todos los indicadores medioambientales a nivel nacional, con el objetivo de dar cumplimiento a las normativas ambientales y a la gestión controlada y estandarizada de materiales y consumos de Hualpén en su totalidad.

Para 2022 se creó un plan para reforzar la unidad de Medioambiente, con el objetivo de unificar los criterios de medición para todas las Unidades de Negocios a lo largo del país, de forma de contar con una estandarización de procesos, que permita generar líneas de base reales con las cuales definir metas.

Indicadores Medioambientales

Consumo energético ⁽³⁰²⁻¹⁾

Consumo eléctrico en Kwh

	2020	2021
Zona Norte	233.180	363.393
Zona Centro(Santiago)	34.200	83.573
Zona Sur	391.810	381.815
Zona Austral	17.139	17.162

Consumo de gas en M3

	2019	2020	2021
Zona Sur	3.7	2.9	3.3
Zona Austral	15.838	15.533	14.440

Uso del agua ⁽³⁰³⁻¹⁾

Consumo de agua en m3

	2020	2021
Zona Norte	998	500
Zona Centro	4.132	7.554
Zona Sur	19.795	22.958
Zona Austral	1.225	1.636
TOTAL	26.150	32.648

Gestión de Residuos 2021

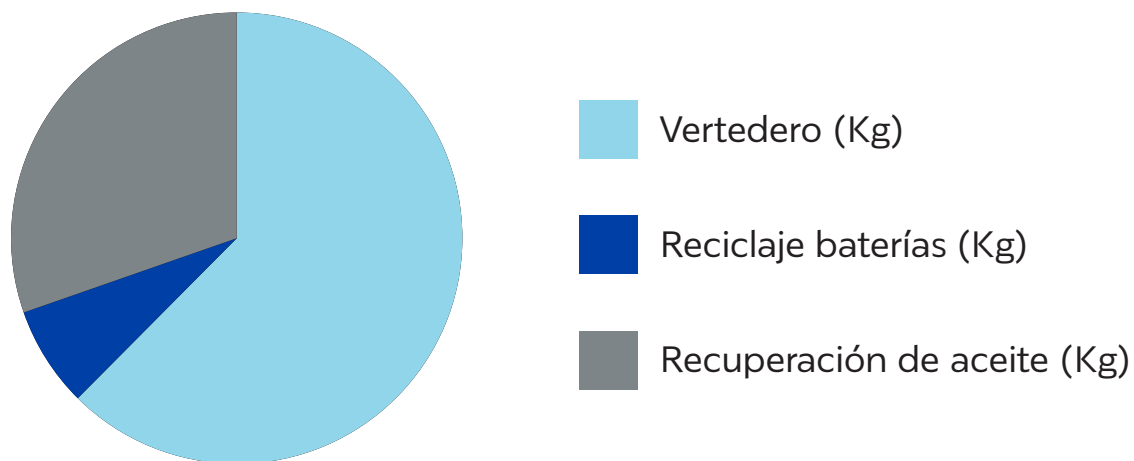
(306-1) (306-2) (306-3)

Durante 2021 se aumentó el monitoreo de los residuos, para ampliar la gestión de reciclaje de materiales y mejorar la disposición de aquellos que no pueden tener otra utilidad.

	Zona Norte (Antofagasta Copiapó)	Zona Centro (Santiago H1)	Zona Sur (Concepción Chillán)	Zona Austral (Punta Arenas)
AGUAS CONTAMINADAS CON ACEITES O LUBRICANTES	45.000	12.000	3.700	-
ASERRIN CONTAMINADO CON ACEITES O LUBRICANTES	25	100	584	300
BATERAS DE PLOMO	1.664	887	6.091	-
CARTONES Y PAPELES CONTAMINADOS CON HIDROCARBUROS	-	-	41	-
CARTUCHOS TONER IMPRESORAS	-	-	13	-
ENVASES CONTAMINADOS CON ACEITES O LUBRICANTES	715	150	103	-
ENVASES CONTAMINADOS CON PINTURA	-	-	86	-
FILTROS DE ACEITE	2.347	1.670	1.549	340
MANGUERAS Y GOMAS CONTAMINADAS CON HIDROCARBUROS	320		293	-
PETROLEO CONTAMINADO CON AGUA O HIDROCARBURO	-	-	1000	-
PLASTICOS CONTAMINADOS CON HIDROCARBUROS	-	-	172	-
RESIDUOS DE ACEITES Y LUBRICANTES (EXCEPTO LAS EMULSIONES)	9.020	8.100	18.260	1.000
TRAPOS O PAÑOS CONTAMINADOS CON ACEITES O LUBRICAN	2.524	-	766	-
TUBOS FLUORESCENTES	-	-	11	-
MATERIAL CONTAMINADO CON HIDROCARBUROS	828	242	-	-

De los residuos peligrosos cuantificados más del 35% logró tener un segundo uso.

Destino de residuos peligrosos 2021



Para avanzar con la cuantificación de materiales y definir las posibilidades de reciclaje o reutilización, Hualpén inicia en 2021 su control en la Unidad de Negocios Concepción, la más antigua y una de las más grandes de la empresa.

Descripción Residuos NO PELIGROSOS	CONCEPCIÓN
VERTEDERO (KG)	8690
RECICLAJE PAPEL ,CARTON Y PLASTICO(KG)	2490



Acciones Medioambientales 2021



Durante este periodo se capacitó a 76 trabajadores en Matriz de identificación de aspectos e impactos medioambientales.



Durante 2021 Hualpén logró la recolección de 435 baterías utilizadas por la flota. Para asegurar mitigar el impacto de éstas en el medioambiente se propuso la búsqueda de alguna empresa de reciclaje. Así logró una alianza estratégica con Recimat, la que en convertirá esos materiales desechados en materias primas y sub-productos para ser reutilizados.



En este periodo se invirtió en ampliar y mejorar las bodegas destinadas a residuos y sustancias peligrosas de las bases de Santiago, Chillán y Concepción.



En las bases a nivel nacional se incorporaron nuevos Puntos de Reciclaje.



Se incorporó una Cuadrilla de Medioambiente a la Zona sur, base Concepción.

Electromovilidad

Hualpén lidera en Chile la electromovilidad en la industria del transporte de personal en alianza con sus clientes y proveedores. El cambio climático ha transformado el mercado del transporte y se espera que en los próximos 20 años el 65% de los buses operando sean eléctricos.

La electromovilidad es un camino fundamental para la empresa porque en ella confluyen sus focos estratégicos de sostenibilidad medioambiental e innovación. Para diseñar e implementar este avance tecnológico se creó la Subgerencia de Electromovilidad, que depende directamente de la Gerencia General. Esta cuenta con un Plan de Electromovilidad, que ha puesto el foco en 3 áreas para su desarrollo: las personas, la mantención de equipos y los clientes.

La Subgerencia de Electromovilidad tiene a su cargo la factibilidad de rutas para que los clientes incorporen movilidad eléctrica a su operación. Entre los aspectos primordiales para este servicio se distinguen: la autonomía de los vehículos eléctricos, lugar y tipo de carga, buscando en lo posible una ubicación estratégica. Una vez definido el lugar de carga, el área se encarga de la planificación de carga para la flota propuesta, para encontrar cargadores óptimos y evitar la sobredimensión de la operación.



Capacitación de Conductores

Los conductores y mecánicos de Hualpén son capacitados en 2 etapas. Reciben una capacitación especializada del fabricante del bus y son certificados en la habilitación para conducir buses eléctricos, existe un acuerdo de máximo apoyo con las empresas proveedoras. Aprobada esta capacitación, los conductores reciben una capacitación de Hualpén, focalizada en los aspectos técnicos y operativos con los estándares propios de la empresa.

» 84 conductores (Collahuasi)

» 63 conductores capacitados (Anglo)

Mantenimiento de equipos

Resulta fundamental disponer de una sólida red atención y post venta, cuando se adquieren equipos con nuevas tecnologías, que requieren un adecuado y oportuno soporte.

En las ciudades donde actualmente operan los buses eléctricos Hualpén cuenta con diferentes modalidades de carga. En el caso de Iquique cuenta en la base con 2 cargadores, uno corriente continua, y otro corriente alterna. También existe la posibilidad de licitar la carga por el cliente o por la empresa, y también Hualpén cuenta con cargadores portátiles. La aspiración de la empresa es a corto plazo poder entregar el servicio integral.



Hualpén opera con buses eléctricos marca King Long, fabricados en China, de alto desempeño y tecnología de vanguardia. Su autonomía es de aproximadamente 250 kilómetros.



Experiencia

Desde agosto de 2019 a la fecha, Hualpén ha operado exitosamente 4 contratos de electromovilidad en distintos lugares del país. El proyecto piloto fue para Codelco, división Chuquicamata, en la cual uno de los buses (B678) efectuaba un recorrido total diario de 120 kms. Sobre superficie asfaltada entre la ciudad de Calama y la mina Chuquicamata.

En contratos actuales, el área de electromovilidad de Hualpén funciona como articulador entre los distintos actores externos relacionados con la operación de los buses eléctricos, resguardando los mantenimientos preventivos y correctivos tanto para los buses como para los centros de carga. Entre otros objetivos, también debe monitorear los buses eléctricos, analizar tanto la operación como la estrategia de carga de los distintos contratos, y buscar la mejora continua de acuerdo a los datos de la operación obtenidos por telemetría.

Entre los clientes de electromovilidad, Hualpén destaca en la operación de 3 buses eléctricos como parte de su contrato con la Minera Doña Inés de Collahuasi, siendo su recorrido diario 360 kms. desde la ciudad de Iquique hasta faena puerto Patache. Este recorrido ha sido de gran aprendizaje ya que tiene condiciones climáticas extremas, que representan un desafío para la electromovilidad, en cuanto se debe operar en el invierno altiplánico a más de 4.600 metros sobre el nivel del mar y a menos de 20°.

En 2021 la empresa marcó un hito al transformarse en la flota más grande que opera buses eléctricos en la minería con 20 buses para dos faenas de la Minera Anglo American con recorridos de alrededor de 300 kms. diarios.

Tener la flota más grande de buses eléctricos, dentro del transporte privado, nos llena de orgullo y optimismo sobre el futuro. Con esta tecnología, aun bastante incipiente, hemos ganado gran experiencia, y por supuesto, la estamos compartiendo. Hoy estamos capacitando a jóvenes en electromecánica y pronto serán parte de la compañía. Y lo más importante, estamos contribuyendo con el medioambiente, al disminuir el uso de los combustibles convencionales, este es un gran paso cada vez más solicitado por nuestros clientes.

Edgar de la O, Subgerente de Electromovilidad.





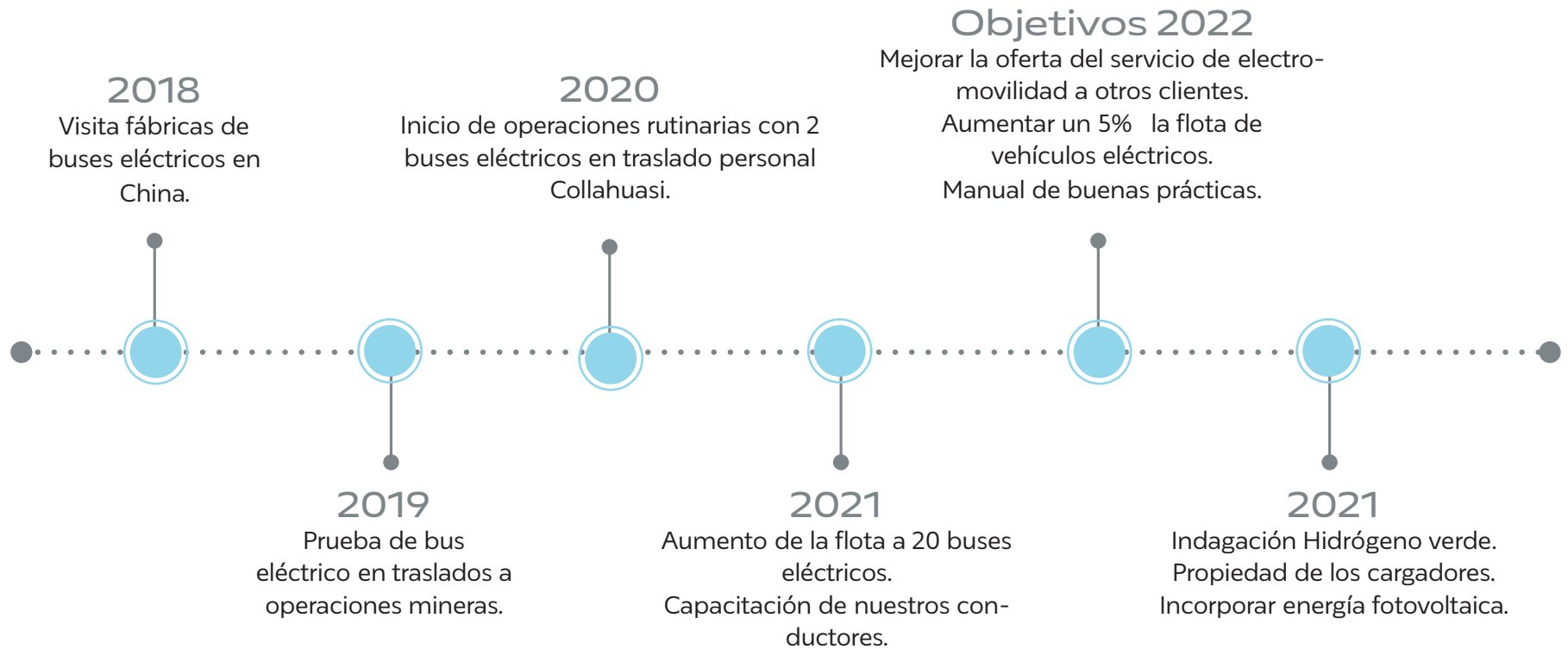
Factibilidad del servicio

Para aportar a la sostenibilidad y a los clientes de Hualpén la Subgerencia revisa en términos técnicos y de ingeniería, la factibilidad de rutas aptas para que los clientes incorporen movilidad eléctrica a su operación. Considera aspectos fundamentales para ellos como: la autonomía de los vehículos eléctricos, definición de un lugar estratégico para realizar la carga y la planificación de la misma.

Compromiso con el país

El pasado 18 de enero 2022 ante la presencia del Subsecretario de Energía, Francisco López y más de un centenar de empresas e instituciones a nivel nacional, Hualpén suscribió los compromisos del acuerdo público-privado de fomento de electromovilidad. En concreto, la compañía propuso como acciones el diseño y confección de un manual de buenas prácticas para el transporte privado junto con impulsar la electromovilidad contando con un servicio integral para sus contratos. Edgar de la O, Subgerente de Electromovilidad de la compañía, planteó la relevancia de estos compromisos junto con los ejes de desarrollo de la materia que tienen que ver con “difusión, infraestructura, desarrollo de habilidades profesionales y contar con una flota o catálogo de buses eléctricos para nuestros clientes”.

Avances en electromovilidad



Sostenibilidad de la flota eléctrica

El impacto al medioambiente al utilizar vehículos eléctricos implica el disminuir en más de 3 TON de CO2 al año por cada bus eléctrico en operación. A su vez, es una nueva experiencia de viaje al ser equipos silenciosos, suaves en su funcionamiento y cómodos tanto para el pasajero como para el conductor.

La migración del diesel a la electromovilidad es un paso que ha sido de la mano de los clientes y con una gran inversión en términos de costos, adaptación y tiempo. Aún así es insuficiente para los desafíos que la crisis climática presenta, por ello Hualpén en 2022 realizará análisis de factibilidad económica y técnica con el hidrógeno verde.



Beneficios Usuarios:
Menor ruido interno.



Beneficios Clientes:
Información en tiempo real del trayecto de sus trabajadores.



Beneficios medioambiente:
Menor contaminación acústica.
Cada bus eléctrico reduce una emisión de uno convencional en 60tCO2 al año.





Un bus diésel produce 3,100 kg de CO2 promedio al año equivalente a 3,530 aspiradoras funcionando durante 1 hora.

Hualpén se ha empeñado en avanzar hacia la electromovilidad como una forma de reducir significativamente las emisiones de CO2. Durante 2021 la empresa se posicionó como el principal operador de equipos eléctricos en el transporte privado de pasajeros. La empresa actualmente estudia la viabilidad de migrar a otras energías limpias como la fotovoltaica y el hidrógeno verde.



- 0% Emisiones de gases (CO2 y Gases Efecto Invernadero).
- 0% Reducción de ruido comprado con un bus a combustión.
- Autonomía de 250 Km.
- Tiempo máximo de carga 2,5 horas.
- 42 Asientos Reclinables.
- 30% más de potencia respecto a un bus equivalente diésel (460 Hp v/s 360 Hp).
- Paqueteras con iluminación individual y puertos USB en cada asiento.
- Velocidad máxima autolimitada a 100 Km/hora.
- Sistema automático contra incendios.

Acciones Medioambientales 2021

En este periodo se invirtió en ampliar y mejorar las bodegas destinadas a residuos y sustancias peligrosas de las bases de Santiago, Chillán y Concepción.

En las bases a nivel nacional se incorporaron nuevos Puntos de Reciclaje.

Se incorporó una Cuadrilla de Medioambiente a la Zona sur, base Concepción.



08. SOBRE ESTE REPORTE

El valor de la Reportabilidad

(102-50) (102-51) (102-52) (102-54)

Hualpén es una empresa sostenible, sus 40 años en el servicio del transporte privado de pasajeros dan cuenta de ello. Aún cuando las personas y el entorno han cambiado en el tiempo la compañía ha mantenido inalterable su compromiso de brindar un servicio de calidad a todos sus clientes

La presentación de este Segundo Reporte de Sostenibilidad forma parte de la coherencia con que Hualpén está viviendo los cambios externos e internos, dentro de un periodo de profundas transformaciones sociales y ambientales. La empresa a través de la reportabilidad ha generado un espacio clave para revisar su gestión y desempeño, entendiendo que hacerlo tiene valor interno y para todos sus grupos de interés.

El Primer Reporte de Sostenibilidad de Hualpén se publicó en 2021 y se realizó en el contexto de su adhesión al Pacto Global, de acuerdo a los principios de este y bajo el formato de Communication On Progress, COP.



Este segundo Segundo Reporte de Sostenibilidad, que refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2021, se elaboró de conformidad con los estándares GRI (Global Reporting Initiative), opción esencial. La información relevada tiene como eje la identificación de los aspectos de la operación de Hualpén que tienen impacto en sus públicos de interés, a los que se denominan temas materiales.



Definición de Temas Materiales

Los Temas Materiales, de acuerdo a la metodología GRI, son los temas con los que la empresa impacta positiva o negativamente a su entorno, sea este económico, social y/o ambiental.

Para distinguir estos temas la compañía, a través de una consultora externa, realiza un levantamiento de información y análisis con los grupos de interés e información secundaria. Los temas materiales pueden variar, en el corto o mediano plazo, según cómo sean gestionados o emerjan nuevos temas y contingencias.

Distinguir los temas materiales es vital para evaluar y orientar la Estrategia de Sostenibilidad de una empresa. Con este segundo reporte se da cuenta de los asuntos relevantes para la organización y sus públicos, de esta forma se constituye en una herramienta de gestión que muestra los avances de los temas distinguidos y su evolución comparativa en el tiempo.

Este Reporte, de acuerdo a la metodología GRI, incluye en sus contenidos códigos numéricos en paréntesis. Estos indicadores confirman el lugar donde se ha incorporado información de un indicador esencial o específico de GRI. También se adjunta un Índice de Indicadores GRI que da cuenta tanto de los indicadores reportados, como del aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, ODS.

Temas Materiales

(102-42) (102-43) (102-46)

Los Temas Materiales de este Segundo Reporte de Hualpén consideran las recomendaciones metodológicas del GRI para su definición y fueron distinguidos en dos fases:

FASES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
Identificación de temas materiales	Identificar temas materiales. Distinguir los estándares GRI asociados a los posibles temas materiales	Revisión Benchmark de la industria del transporte y contexto de la sostenibilidad del sector en 2020-2021. Revisión de clipping de prensa del sector transporte nacional. Revisión de indicadores específicos GRI. Elaboración de propuesta de temas materiales.
Valoración de temas materiales	Priorizar los temas materiales de acuerdo sus impactos y relevancia para la organización.	Entrevistas a Gerentes y Jefaturas. Taller de priorización y valoración de temas materiales con Gerentes y jefaturas.

Los Temas Materiales de 2021 de Hualpén si bien coinciden en su mayoría con los temas de la industria del transporte privado de pasajeros, fueron el resultado de un genuino ejercicio en que se incluyeron los principales grupos de interés de la compañía.

Entre noviembre de 2021 y abril de 2022, además del análisis de documentación secundaria, se realizaron talleres con sus gerentes y jefaturas los que permitieron distinguir y caracterizar los temas para efectivamente dar cumplimiento al Principio de Materialidad. Es de-

cir, reportar como los Temas Materiales son aquellos que influyen “sustancialmente” en la organización y sus grupos de interés.

En el presente Reporte de Sostenibilidad y considerando que es el primero de Hualpén, bajo los estándares GRI, no hubo reexpresiones de información, por cuanto en la empresa no hubo cambios que afectaran la naturaleza del negocio, ni en los años base o los periodos.

Lista de Temas Materiales 2021

(102-44) (102-47)

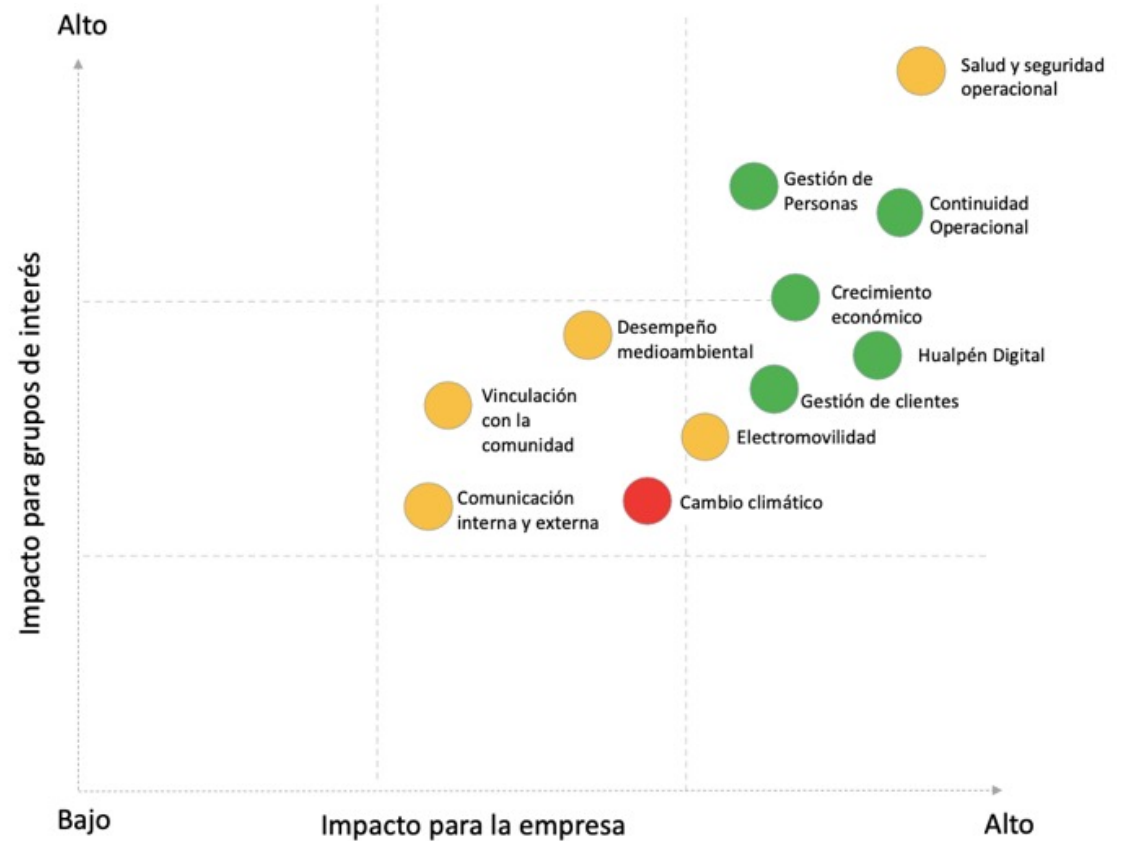
Tema material	Descripción	Impacto GI
CRECIMIENTO ECONÓMICO	Refiere a la gestión y desempeño para aumentar ingresos operacionales a través de una gestión estratégica global en el área comercial, operacional, inversiones y la redefinición y actualización de cargos gerenciales y jefatura.	Interno y externo
GESTIÓN DE CLIENTES	Refiere a la información y relación de la compañía con sus clientes para asegurar la satisfacción de éstos frente a sus servicios.	Interno y externo
GESTIÓN DE PERSONAS	Refiere a la gestión de planes e instancias de desarrollo de las personas que integran la compañía, potenciando la calidad de vida y clima laboral.	Interno y externo
ELECTROMOVILIDAD	Refiere al compromiso de la compañía con el medioambiente al incorporar a la flota vehículos eléctricos para disminuir la emisión de CO2 y avanzar en el uso de energías renovables no contaminantes.	Interno y externo
HUALPÉN DIGITAL	Refiere a la transformación digital de la compañía para incrementar la seguridad y calidad del servicio a sus clientes, a través de la distinción de brechas y oportunidades de mejora a la compañía; a la vez que estandariza procesos que facilitan el control de gestión dada la dispersión geográfica.	Interno y externo
CONTINUIDAD OPERACIONAL	Refiere al cumplimiento de la continuidad del servicio de transporte de pasajeros y el adecuado manejo de las contingencias.	Interno y externo
SALUD Y SEGURIDAD OPERACIONAL	Refiere a las medidas y procesos destinados a proteger la salud y a reducir el número de accidentes e incidentes derivados de la operación.	Interno y externo
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	Refiere a la gestión de la organización en relación a las personas y grupos de interés.	Interno y externo
VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD	Refiere a las actividades de la compañía en su relacionamiento con la comunidad y la gestión de impactos derivados de su operación.	Interno y externo
DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL	Refiere a la gestión y desempeño de los impactos de las operaciones sobre el medioambiente.	Interno y externo
CAMBIO CLIMÁTICO	Refiere al compromiso de la compañía por avanzar en el conocimiento sobre los impactos reales y potenciales de los riesgos relacionados con el clima y las oportunidades en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la compañía.	Interno y externo

Matriz de Materialidad

La matriz de Materialidad tiene como fin mostrar gráficamente el impacto que tiene cada tema para la empresa y los grupos de interés, así como también indicar la prioridad de gestión del tema utilizando los colores del semáforo.

Indicador de gestión

Rojo	Tema de gestión de prioridad alta
Amarillo	Tema de gestión de prioridad media
Verde	Tema de gestión de prioridad baja



Índice GRI

Contenidos generales	Título	Páginas
Perfil de la Organización		
102-01	Nombre de la Organización	4
102-02	Actividades, marcas, productos y servicios	4, 11, 20
102-03	Ubicación de la sede	4
102-04	Ubicación de las operaciones	4
102-05	Propiedad y forma jurídica	4
102-06	Mercados servidos	13
102-07	Tamaño de la organización	9
102-08	Información sobre empleados y otros trabajadores	81
102-09	Cadena de suministros	28
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	En el periodo no hubo cambios significativos en la organización ni en la cadena de suministros.
102-11	Principio o enfoque de precaución	Operamos de acuerdo al Principio 7 del Pacto Global, manteniendo un enfoque preventivo que favorece el medioambiente.
102-12	Iniciativas externas	65
102-13	Afiliación a Asociaciones	113, 114

Contenidos generales	Título	Páginas
Estrategia		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5, 6, 7, 8
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	49, 64

Contenidos generales	Título	Páginas
	Ética e Integridad	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	43

Contenidos generales	Título	Páginas
	Gobernanza	
102-18	Estructura de gobernanza	36, 77
102-25	Conflictos de intereses	43

Contenidos generales	Título	Páginas
	Grupos de interés	
102-40	Lista grupos de interés	29, 35
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	93
102-42	Identificación y selección grupos de interés	133
102-43	Enfoque de participación de los grupos de interés	133
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	134
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	133
102-47	Lista de temas materiales	134
102-48	Reexpresión de la información	No hubo reexpresiones del informe anterior
102-49	Cambios en la elaboración del informe	Se incorporan los estándares GRI 2016 - 2018
102-50	Período objeto del informe	131
102-51	Fecha del último informe	131

Contenidos generales	Título	Páginas
Grupos de interés		
102-52	El ciclo de elaboración de informes	131
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	139
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	131
102-55	Índice de Contenidos GRI	130, 135
102-56	Verificación externa	Para este periodo se consideró solo la validación interna.

Contenidos generales	Título	Páginas
Desempeño Económico		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	71
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	72
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	43
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	44, 47
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	45

Contenidos generales	Título	Páginas
Desempeño ambiental		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	117
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	117
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	118
306-2	Residuo por tipo y método de eliminación	118
306-3	Residuos generados	118
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	41
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	74
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	74

Contenidos generales	Título	Páginas
Desempeño Social		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	105
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	105
401-3	Permiso Parental	107
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	101
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	101
403-3	Servicios de salud en el trabajo	108
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	90
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	82
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	81
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	111

El proceso para la elaboración de este Reporte de Sostenibilidad fue liderado por la Subgerencia de Asuntos Corporativos, junto a la asesoría de Soul Consultores. Para más información, comunicarse con Patricia Lagos, Jefa de Sostenibilidad de Hualpén, al correo: plagos@buseshualpen.cl



REPORTE
SOSTENIBILIDAD
2021

/ hualpén /