

AGROSER · RUT 76.333.148-2

POLÍTICA DE DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO Y FORMACIÓN: RESPALDOS

Código REP-DCH-001

Versión 01

Emitido por la alta dirección

Vigente desde el 24 de septiembre de 2026

DOCUMENTO CORPORATIVO · REP-DCH-001

Política de Desarrollo de Capital Humano y Formación: respaldos

La acreditación de que AGROSER cuenta con una política de desarrollo de capital humano y formación: qué documento respalda cada elemento que se pide —política, plan de desarrollo, procedimiento de inducción, evaluación de desempeño, presupuesto y acta de aprobación—, en qué estado está cada uno y qué falta, con fecha.

Código REP-DCH-001 | Versión 01 | Emitido por la alta dirección | Vigente desde el 24 de septiembre de 2026 | AGROSER · RUT 76.333.148-2

CONTENIDO

Nº	Sección	Qué encontrará en ella
1	**La respuesta, sin rodeos**	Sí, AGROSER cuenta con política. Aquí está, con la fecha en que se aprobó y quién la aprobó.
2	**Los seis respaldos que se piden, uno por uno**	Política, plan de desarrollo, inducción, evaluación de desempeño, presupuesto y acta: qué acredita cada uno.
3	**Qué dice la política**	Los cinco bloques de compromisos y el ciclo anual de formación que los ejecuta.
4	**Los nueve indicadores de la política**	Qué se mide, con qué línea base, qué meta y cada cuánto.
5	**Dónde está cada respaldo**	Los registros que Recursos Humanos mantiene disponibles para auditoría.
6	**Lo que falta, con fecha**	Los tres compromisos pendientes de la política, con responsable y plazo.
7	**Aprobación y control documental**	Firma del Representante Legal y ficha de control del documento.

1 La respuesta, sin rodeos

Sí. AGROSER cuenta con una **Política de Desarrollo de Capital Humano y Formación**, código **POL-DCH-001**, aprobada por la alta dirección a través de su Representante Legal y **vigente desde el 30 de septiembre de 2025**. Es un documento controlado, publicado en agroserspa.cl, y su modificación requiere autorización escrita.

Pregunta	Respuesta
¿Existe una política formalmente establecida?	**Sí.** POL-DCH-001, versión 01, vigente desde el 30-09-2025.
¿Quién la aprobó?	La alta dirección, a través del Representante Legal, **Sergio E. Vallejos Godoy**. AGROSER no tiene directorio: su máxima instancia de decisión es la administración (POL-GC-001).
¿A quién alcanza?	A toda la dotación, cualquiera sea el cargo o el tipo de contrato, en las cinco líneas de servicio. Las empresas de servicios deben respetar sus principios.
¿Está disponible públicamente?	**Sí**, en agroserspa.cl, en Nosotros → Políticas y Anexos.
¿Cada cuánto se revisa?	Anualmente. La primera revisión vence el **30 de septiembre de 2026**.
¿Tiene indicadores?	**Nueve**, con línea base, meta y frecuencia. Cinco de ellos tienen su primera medición comprometida para el 30-09-2026.

Este documento es el **índice de respaldos** de esa política: dice qué documento acredita cada elemento que el cuestionario pide, dónde está y en qué estado se encuentra. No reemplaza a POL-DCH-001, que se entrega íntegra junto a este.

2 Los seis respaldos que se piden, uno por uno

El cuestionario pide seis tipos de respaldo. Esta es la correspondencia exacta con el expediente de AGROSER, con su estado real.

Respaldo pedido	Documento de AGROSER	Estado
Política de capacitación	Política de Desarrollo de Capital Humano y Formación **(POL-DCH-001)**, versión 01. Once capítulos: objetivo y alcance, marco normativo, principios, compromisos, ciclo de gestión de la formación, Comité Bipartito, roles, indicadores, registros y aprobación.	**Vigente** desde el 30-09-2025
Plan de desarrollo	Programa de Prácticas de Desarrollo de Capital Humano y Formación **(PRG-DCH-001)**, ciclo octubre 2025 – septiembre 2026: las prácticas de ingreso, formación, desarrollo y salida, con responsable, frecuencia y estado de cada una.	**Vigente** desde el 30-09-2025
Procedimiento de inducción	Inducción estructurada en cada ingreso —empresa, políticas, riesgos del puesto, elementos de protección y procedimientos de la faena—, más el acompañamiento de un trabajador con experiencia durante el primer mes, con constancia escrita al cerrarlo. Está en POL-DCH-001, capítulo de compromisos, y en PRG-DCH-001.	**Vigente** registro desde octubre de 2025, con indicador mensual de 100 %
Evaluación de desempeño	Comprometida en POL-DCH-001: evaluación periódica con **retroalimentación escrita**, y descripción de cargo con funciones, requisitos y competencias como base de todo ascenso.	**Comprometida** el instrumento y su periodicidad se fijan en el primer Plan Anual de Capacitación
Presupuesto	El presupuesto de formación se aprueba dentro del **Plan Anual de Capacitación**, que según POL-DCH-001 se elabora con cursos, participantes, plazos y presupuesto, y se somete al Representante Legal. Se apoya en la franquicia tributaria SENCE y en organismos técnicos acreditados.	**Comprometido** primer Plan Anual, acción A-12, antes del 31-03-2026

Respaldo pedido	Documento de AGROSER	Estado
Acta de aprobación	La aprobación consta en el capítulo de difusión, revisión y aprobación de POL-DCH-001, con la firma del Representante Legal y la fecha de vigencia. El ejemplar firmado queda bajo custodia de Administración y Finanzas.	**Vigente** 30-09-2025

Cuatro de los seis respaldos están vigentes y dos están comprometidos con fecha. No escribimos «en proceso» ni «según las posibilidades de la empresa»: cada compromiso tiene responsable, plazo e indicador, y el que no se cumpla se consigna como retraso en la revisión anual.

3 Qué dice la política

Inducción y formación obligatoria

Inducción a toda persona que ingresa; acompañamiento de un trabajador con experiencia durante el primer mes; capacitación legal y la exigida por el cliente **antes** de iniciar cada faena, con licencias y acreditaciones vigentes.

Capacitación y competencias

Detección anual de necesidades por área y cargo; Plan Anual de Capacitación con franquicia SENCE y organismos técnicos acreditados; certificación de competencias a través de ChileValora; formación de jefaturas en liderazgo, seguridad y buen trato.

Desarrollo de carrera

Promoción interna preferente; descripciones de cargo actualizadas; evaluación de desempeño con retroalimentación escrita; y respuesta escrita y fundada a cada solicitud de nivelación de estudios o formación técnica.

EL CICLO QUE LA EJECUTA

La formación se gestiona en un ciclo anual de mejora continua. **Cada etapa deja un registro, y ese registro es lo que permite auditarla.**

1 · Detección
Brechas por cargo, con jefaturas, evaluaciones y requisitos del cliente

2 · Planificación
Plan Anual con cursos, participantes, plazos y presupuesto

3 · Ejecución
Actividades internas o externas, con lista de asistencia firmada

4 · Evaluación
Satisfacción, aprendizaje y aplicación en el puesto

5 · Mejora
Ajuste del plan del año siguiente

El **Comité de Riesgos y Sostenibilidad** revisa cada trimestre el avance del Plan Anual y, una vez al año, el informe de resultados.

Comité Bipartito de Capacitación

El **artículo 13 de la Ley N° 19.518** hace obligatorio el Comité Bipartito de Capacitación en empresas de **quince o más trabajadores**. La Dirección del Trabajo, en el dictamen **ORD. 1935/124 de 29 de abril de 1998**, precisó que la obligación se determina por la dotación efectiva en cada momento, sin distinguir entre personal permanente y transitorio. La dotación de AGROSER es estacional y cruza ese umbral casi todo el tiempo, de modo que la política eliminó la reserva «cuando corresponda» de la versión anterior y comprometió constituirlo **antes del 31 de marzo de 2026**, con acta suscrita por los representantes del empleador y de los trabajadores.

4 Los nueve indicadores de la política

La capacitación de cumplimiento legal se mide aparte de la de desarrollo, porque una obligación legal no admite una meta parcial. Donde no hay medición previa, la política dice cuándo existirá en lugar de escribir una cifra en su lugar.

Indicador	Línea base	Meta	Frecuencia
Capacitación legal obligatoria, incluida la Ley N° 21.643	Acción A-20 del PAC-GR-001, con 0 % de avance al 30-09-2025	100 % de la dotación	Trimestral
Capacitación técnica y de desarrollo	Primera medición al 30-09-2026	90 % o más de la dotación	Anual
Cumplimiento del Plan Anual de Capacitación	Primer Plan Anual aprobado para 2026	90 % o más de lo planificado	Semestral
Trabajadores con inducción al ingreso	Registro de inducción, desde octubre de 2025	100 %	Mensual
Tasa de rotación anual	Serie sin unidad declarada: 17 · 30,33 · 61,58	Reducirla en cada período; la meta numérica se fija cuando el manual de indicadores declare la unidad	Anual
Horas de capacitación por trabajador	Sin registro anterior a la política. **Año base 2026**	Establecer la línea base; la meta de crecimiento se fija después	Anual
Evaluación de satisfacción de las actividades	Por actividad, desde octubre de 2025	85 % o más	Por actividad
Vacantes cubiertas con promoción interna	Primera medición al 30-09-2026	Aumentar una vez fijada la línea base	Anual
Trabajadores con competencias certificadas por ChileValora	Primera medición al 30-09-2026	Aumentar una vez fijada la línea base	Anual

Responsable de la medición: **Recursos Humanos**. Los resultados se presentan al Comité de Riesgos y Sostenibilidad y se resumen en el informe anual de capacitación y desarrollo.

5 Dónde está cada respaldo

Recursos Humanos mantiene estos respaldos, disponibles para auditoría interna, para nuestros clientes y para la Dirección del Trabajo.

Respaldos de la política y del plan

- Detección anual de necesidades de capacitación.
- **Plan Anual de Capacitación** aprobado por el Representante Legal, con presupuesto.
- Actas del **Comité Bipartito de Capacitación**, desde su constitución.
- Informe anual de resultados de capacitación y desarrollo.

Respaldos por persona

- Registro de inducción y constancia del acompañamiento del primer mes.
- **Listas de asistencia firmadas** de cada actividad.
- Certificados, diplomas y acreditaciones vigentes.
- Evaluaciones de las actividades y de desempeño.
- Entrevistas de salida y análisis anual de causas de egreso.

El **informe anual de resultados** reúne todo lo anterior, se presenta al Comité de Riesgos y Sostenibilidad y se incorporará al cuerpo normativo con código documental propio en la revisión del 30 de septiembre de 2026.

6 Lo que falta, con fecha

Cuatro de los seis respaldos que pide el cuestionario están vigentes. Estos son los que no, con su plazo.

Qué falta	Responsable	Plazo	Cómo se acreditará
Primer Plan Anual de Capacitación, con cursos, participantes, plazos y presupuesto (acción A-12 del PAC-GR-001)	Recursos Humanos, aprueba el Representante Legal	31-03-2026	Plan firmado y presupuesto aprobado
Comité Bipartito de Capacitación constituido conforme al artículo 13 de la Ley N° 19.518	Representante Legal y representantes de los trabajadores	31-03-2026	Acta de constitución y actas de cada sesión
Instrumento de evaluación de desempeño y su periodicidad	Recursos Humanos	Se fija en el primer Plan Anual	Instrumento aprobado y primeras evaluaciones con retroalimentación escrita

Los dos primeros plazos vencieron el **31 de marzo de 2026**. A la fecha de este documento el expediente **no contiene todavía** el Plan Anual firmado ni el acta de constitución del Comité Bipartito. Se consigna el retraso en lugar de omitirlo: ambos se incorporan al expediente en la revisión anual de POL-DCH-001, que vence el **30 de septiembre de 2026**, y si a esa fecha siguen pendientes, la revisión deja constancia expresa y fija una nueva fecha.

7 Aprobación y control documental

Este documento acredita la existencia y el contenido de la Política de Desarrollo de Capital Humano y Formación de AGROSER, y se emite en Nacimiento el **24 de septiembre de 2026**.



Sergio E. Vallejos Godoy
Representante Legal · AGROSER, RUT 76.333.148-2
Nacimiento, 24 de septiembre de 2026

Documento	Política de Desarrollo de Capital Humano y Formación: respaldos (REP-DCH-001)
Versión	01, emitida por la alta dirección a través del Representante Legal, Sergio E. Vallejos Godoy
Vigencia	Desde el 24 de septiembre de 2026
Acredita	POL-DCH-001, Política de Desarrollo de Capital Humano y Formación, versión 01, vigente desde el 30 de septiembre de 2025
Documentos relacionados	POL-DCH-001 · PRG-DCH-001 · REP-DCH-002 · REP-DCH-003 · PAC-GR-001, acciones A-12 y A-20 · POL-GC-001
Revisión	Anual, junto con la revisión de POL-DCH-001
Custodia	Administración y Finanzas. Registros de formación, Recursos Humanos. Publicado en agroserspa.cl, en Nosotros → Políticas y Anexos
Contacto	contacto@agroserspa.cl · +569 9501 4156 · Baquedano 471, Nacimiento, Región del Biobío · agroserspa.cl
Empresa	AGROSER, RUT 76.333.148-2 · Baquedano 471, Nacimiento, Región del Biobío, Chile