Balance Social

Reporte de Sostenibilidad 2024 / Maestranza Diesel

MD

Indice

01
Visión Sostenible
Objetivos propósito
Pilares
Visión sostenible ODS

02
Gobernanza
Estructura de gobierno
Estructura
Máximo órgano de gobierno, directorio
Mensaje de Don Arnoldo
Sistema Compliance
Certificados

03
Compromiso Social
Cuidemos a nuestros colaboradores
Formación y desarrollo profesional
Seguridad
Conciencia humana y social latente

04
Acción Ambiental
Protejamos nuestra tierra
Conciencia ambiental

Indice GRI, en referencia a los estándares de Globarl Reporting Initiative Temas materiales, empresa manufacturera

Indice GRI

205	Anticorrupción
406	No discriminación
410	Prácticas en materia de seguridad
416	Salud y seguridad de los clientes
418	Privacidad del cliente
202	Presencia en el mercado
203	Impactos económicos indirectos
401	Empleo
402	Relaciones trabajador- empresa
403	Salud y seguridad en el trabajo
404	Formación y educación
405	Diversidad e igualdad de oportunidades
413	Comunidades locales 2016 204 practicas de abastecimiento
302	Energía
303	Agua y efluentes
305	Emisiones

En referencia a los estándares GRI
GRI 2-2

Tablas indicadores

Sindicato y negociación colectiva
Cantidad de trabajadores por zona
GPTW
Índice satisfacción
Bienestar
Cantidad de asesorías
Participación en capacitaciones
Participación en capacitaciones por género
Desarrollo profesional
Becas
Salud y seguridad en el trabajo
Indicadores seguridad
Trabajadores cubiertos en seguridad
Sesiones psicológicas rse
Inclusión e igualdad
Participación mujeres en posición de liderazgo
Residuos peligrosos en kg
Residuos no peligrosos por tipo de eliminación kg
Tipos de residuos
Agua
Huella carbono 2023

Anexo;

Índice por género y sucursal
Participación por género y cargo
Participación por cargo y género
Tipo de contrato
Permisos parentales
Promedio horas de formación por cargo
Órganos de gobierno por edad
Salud y seguridad en el trabajo
Seguridad

En un mundo que evoluciona rápidamente, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, la innovación y el impacto positivo en la sociedad. Este Balance Social 2024 refleja no sólo nuestras metas alcanzadas, sino también la transformación continua que nos permite adaptarnos a los desafíos del entorno.

En el último año, hemos ampliado nuestros horizontes **incorporando nuevas tecnologías,** fortaleciendo áreas clave de negocio y desarrollando iniciativas que conectan a nuestra organización con las necesidades del presente y las expectativas del futuro. Desde la incorporación de energías renovables como el mecanizado de torres eólicas hasta la especialización en turbinas con un enfoque artesanal, Maestranza Diesel avanza hacia un modelo de negocio que combina tradición, excelencia y modernidad.

Además, hemos dado pasos significativos en **la integración tecnológica** con proyectos como NUBE y la inyección de infraestructura avanzada en áreas críticas. Estos esfuerzos consolidan nuestra posición como un referente en sostenibilidad y eficiencia operativa.

El centro de **nuestra visión sigue siendo nuestra gente.** Por ello, trabajamos en alinear los valores organizacionales con los personales, promoviendo una cultura de colaboración, desarrollo y bienestar.

Estamos convencidos de que el éxito sostenible no solo se mide por los resultados financieros, sino también por el impacto positivo que dejamos en nuestra comunidad y el medio ambiente.

Este documento es más que un informe; es un testimonio de nuestro compromiso por liderar con propósito, adaptarnos a los tiempos y construir un futuro donde innovación, sostenibilidad y excelencia sean nuestros pilares fundamentales.

GRI 2-22a

Somos Maestranza Diesel

Se inició reparando carros del cuerpo bomberos y grupo de generadores de electricidad. Inició la fabricación de repuestos en general y tres años después, en 1945, adquirió la caballeriza en Santa Elena 1433, lugar en que se construyó una oficina y un galpón de madera. Por la escasez de combustible de la Segunda Guerra Mundial, se fabricaron e instalaron gasógenos de gas pobre para vehículos. A medida de las posibilidades, en una época de grandes dificultades para efectuar importaciones, la empresa adquirió equipos y herramientas.

Teniendo hoy una superficie de 9500 m2, en la casa matriz ubicada en Santiago. El fundador, siguiendo con la tradición de calidad de su patria, Suiza, se caracterizó por su profesionalismo y honestidad. Sus principios cristianos lo motivaron a mantener con su personal una relación muy especial de respeto y consideración. Maestranza Diesel es una empresa familiar, una de las maestranzas más importantes y prestigiosas a nivel nacional, único por la amplitud de sus servicios mecánicos que presta a las empresas productivas del país y reconocido por la calidad de sus servicios y ética de sus personas. Otro paso importante que dio MD fue ampliar la cobertura geográfica hacia Concepción (1990) Lo que permitió el desarrollo de negocios en segmentos como la Minería, Pulpa Papel, Portuario y Energía.

Desde el año 1942,

fundada por Arnoldo Jakob Eggiman. Desde sus inicios, Maestranza Diesel se organizó para atender las demandas de servicio mecánico, para recuperar o hacer piezas de máquinas atendiendo a los departamentos de mantenimiento y abastecimiento de empresas clientes.

Werner Jakob

En MD, nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar de nuestra comunidad laboral es una manifestación clara de nuestros valores y visión empresarial. Entendemos que el camino hacia la excelencia en estas áreas es dinámico y desafiante, pero también estamos convencidos de que cada desafío representa una oportunidad para crecer y adaptarnos.

La sostenibilidad no es solo un concepto para nosotros; es parte integral de nuestra estrategia. Hemos avanzado en la medición de nuestra huella de carbono para identificar áreas de mejora y enfrentar los retos del futuro. Además, iniciativas como "Formación de jóvenes para Chile" destacan nuestra labor en la generación de oportunidades y calidad de vida para nuestras comunidades.

En MD, el bienestar de nuestros trabajadores es fundamental. Creemos que un entorno seguro, inclusivo y que fomente el desarrollo integral de cada persona es clave para un éxito sostenible. Todos los integrantes de nuestra organización, desde los colaboradores hasta la alta dirección, desempeñan un papel crucial como agentes de cambio. Trabajando juntos y liderando con el ejemplo, hemos fortalecido nuestra capacidad de influir positivamente en nuestro entorno.

Nos inspira profundamente la idea de construir un futuro mejor, y sabemos que esto solo es posible con la participación activa de todos: colaboradores, sindicatos, comités, liderazgos y gerencias. Cada decisión que tomamos es una oportunidad para convertir nuestros valores en acciones concretas que impacten de manera positiva tanto dentro como fuera de la empresa.

GRI 2-22a

Misión

“Queremos servir con excelencia para contribuir a un mundo mejor”

Agregamos valor Incrementando la disponibilidad y confiabilidad de procesos clave de nuestros clientes

Ofertamos soluciones innovadoras y altamente especializadas de reparación y mantenimiento integral de equipos altamente complejos

Mejoramos continuamente nuestra calidad y productividad para otorgar un servicio que deje huella a nuestros clientes y sus necesidades

Lideramos el aprendizaje y la colaboración para hacer de MD un lugar diferente, seguro y preferido donde trabajar

Convivimos sustentablemente con nuestro entorno, colaborando en el interés común de crear impactos positivos sociales y ambientales

Valores

Excelencia
Orientados al cliente; apasionados por el trabajo buen hecho, honestos y respetuosos, eficientes, enfocados solo en lo que agrega valor.

Colaboración
Adaptándonos al cambio y aprendizaje, valientes en las conversaciones difíciles, integrados entre los equipos de trabajo, nos moviliza el espíritu de servicio.

Innovación
Diferenciación en la oferta de valor, creativos e ingeniosos, optimizamos los procesos, incorporamos nuevas tecnologías.

334
trabajadores

- Santiago: 194
- Antofagasta: 79
- Lima: 24
- Concepción: 19
- Barranquilla: 18

GRI 2-1

1942 - 2025
83 años de historia y liderazgo

10 áreas
de negocios

Nos movemos por nuestros valores
Excelencia, Colaboración, Innovación

Áreas de negocios

- Aire Comprimido
- Bombas de Procesos
- Bombas Vacío y Sopladores
- Oleo Hidráulica
- Reductores Paralelos
- Reductores Planetarios
- Servicios In situ
- Sistema Rompe Rocas
- Turbomaquinaria
- Transmisiones y Ejes

Sucursales

CHILE
Antofagasta,
Santiago,
Concepción

Aire Comprimido
Bombas de Vacío y Sopladores
Bombas de Proceso
Reductores Paralelos
Reductores Planetarios
Martillo Rompe Rocas
Transmisiones y Ejes
Oleo Hidráulica
Sistema rompe rocas
Turbomaquinaria
Servicios In Situ

PERÚ
Lima

Fluidos
Reductores paralelos
Reductores planetarios
Transmisiones y ejes
Servicios in situ

COLOMBIA
Barranquilla

Aire Comprimido
Móviles
Reductores Planetarios
Reductores Paralelos
Sistema Rompe Rocas
Servicios In situ

GRI 2-6

Segmentos industriales

- Minería
- Energía
- Pulpa y Papel
- Industria

Aliados

Maestranza una sola entidad en Chile con alianzas que nos ayudan a ser mejores. Este año tuvimos la oportunidad de trabajar con el fin de mejorar nuestros procesos GPTW, Fundación Honra, Resguarda, Lloyd, TÜV, OEA

Asociaciones

Aprimin, Asimet, ACHS, CAMCHAL

GRI 2-2

Ampliación estratégica en Antofagasta: Innovación y liderazgo

En MD, seguimos con iniciativas para posicionarnos como líderes en la venta y reparación de equipos rotantes. Este año, uno de los hitos importantes fue la ampliación estratégica de nuestra sucursal en Antofagasta, un proyecto concebido para responder a las más altas exigencias del mercado y asegurar nuestro desarrollo continuo.

La construcción de un nuevo galpón sellado, diseñado específicamente para el armado y pruebas de equipos, representa un avance clave. Este espacio incorpora tecnología de última generación, como los tecles Jidcrane, que optimizan los procesos al eliminar la necesidad de un puente grúa, mejorando la eficiencia operativa y adaptándonos a las demandas de clientes. Además, la separación de las áreas de armado, desarme y reparación asegura un control riguroso sobre la contaminación cruzada, elevando aún más la calidad de nuestros servicios.

El galpón antiguo también recibió una mejora significativa, con la incorporación de una barrenadora CNC que incrementa nuestra capacidad para fabricar, recuperar y reparar componentes de mayor tamaño y complejidad. Este enfoque en modernización e innovación responde a las crecientes exigencias del mercado, permitiéndonos cumplir con estándares más altos de calidad, seguridad y sostenibilidad.

Más allá de la infraestructura, esta ampliación refuerza nuestro compromiso con el desarrollo de nuestros trabajadores, quienes ahora cuentan con un entorno más seguro, cómodo y motivador. Este proyecto, que comenzó hace cuatro años con la compra del terreno contiguo, es un ejemplo de nuestra visión estratégica para el futuro, asegurando que estemos preparados para liderar en un mercado competitivo mientras mantenemos a nuestros clientes satisfechos y a nuestra organización en constante crecimiento.

Expandiendo nuestra presencia en la industria eólica: Innovación, sustentabilidad y especialización

En nuestra búsqueda por ingresar a nuevos mercados, hemos comenzado a ofrecer servicios especializados para la industria eólica, enfocándonos en la reparación, mantenimiento y evaluación de componentes claves, como las cajas multiplicadoras en parques eólicos con el respaldo técnico de nuestra marca representada ZF.

Desde 2022, hemos trabajado de manera constante para entender este mercado emergente. Hemos realizado múltiples inspecciones en torres para evaluar el estado de sus sistemas, además de llevar a cabo servicios de mecanizados Up Tower, como la recuperación del eje del generador. Este proceso ha sido clave para fortalecer nuestras capacidades, permitiendo a nuestro equipo técnico adquirir formación especializada y certificaciones internacionales.

Actualmente, ocho técnicos están certificados bajo el estándar GWO (Global Wind Organization), asegurando que puedan realizar servicios en altura con los más altos estándares de seguridad y calidad. Este paso demuestra nuestro compromiso con la excelencia técnica y la seguridad laboral.

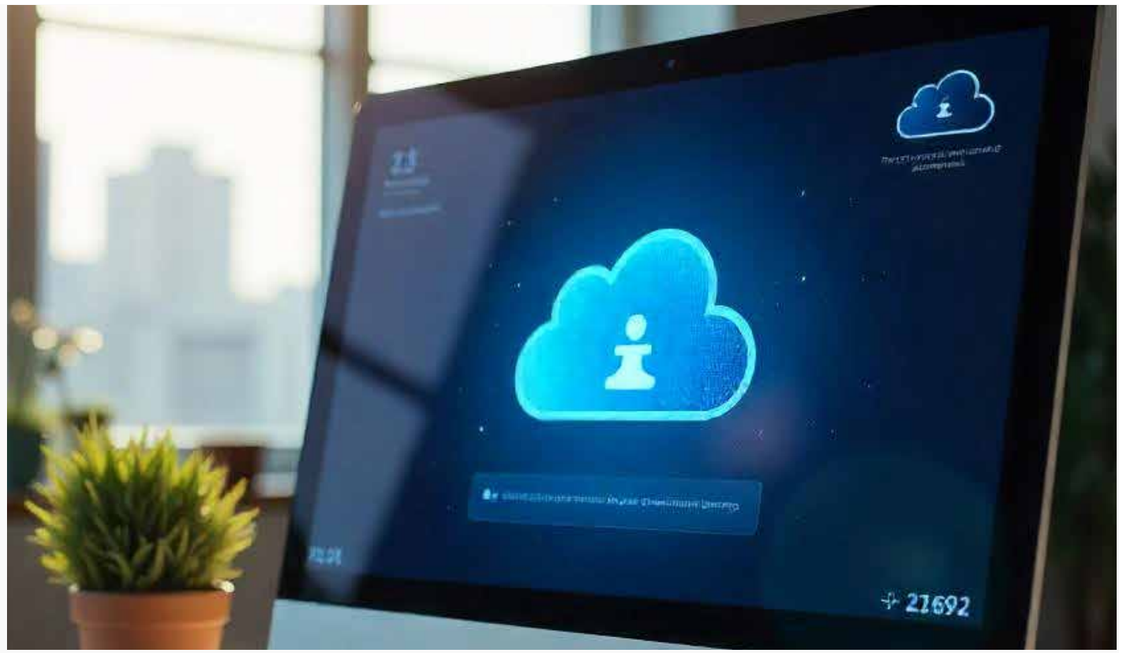
Nuestro ingreso al mercado eólico se enmarca dentro de una visión más amplia de sustentabilidad. Al ofrecer soluciones que extienden el ciclo de vida de los equipos, promovemos la economía circular y contribuimos activamente a la generación de energía limpia en Chile. Este esfuerzo refleja nuestro compromiso con el desarrollo de negocios verdes y sostenibles, alineados con los desafíos globales actuales.

Aunque estamos en las etapas iniciales de este nuevo negocio, ya nos posicionamos como pioneros en un sector que exige alta especialización. Nuestro objetivo es fortalecer nuestra presencia en la industria eólica y convertirnos en aliados estratégicos en la transición hacia fuentes de energía renovable en el país.

MD hacia la transformación digital: ¡Estamos en la nube!

En MD, hemos dado un gran paso hacia la innovación tecnológica al migrar todos nuestros servidores físicos a la nube. Esta red de servidores remotos permite almacenar, administrar y compartir contenido y servicios de manera eficiente y segura.

La decisión de movernos a la nube trae múltiples beneficios que impactan positivamente a nuestras operaciones y colaboradores:



Ahorro de costos:
Eliminamos la necesidad de comprar servidores físicos y el alto costo de mantenerlos, evitando también la obsolescencia tecnológica. Así también minimizamos el consumo energético y el gasto en licenciamiento.

Ciberseguridad avanzada:
Las empresas de almacenamiento en la nube ofrecen sistemas de seguridad de última generación, asegurando la protección de nuestros datos.

Colaboración eficiente:
La nube facilita el compartir archivos y mantenerlos sincronizados entre usuarios, facilitando la gobernanza de la información.

Disponibilidad y conectividad:
La información está accesible para todas las sucursales, fortaleciendo nuestra red en Chile y Perú, y próximamente en Colombia en enero de 2025.

Flexibilidad y dinamismo:
Permite adaptarnos a cambios de locación sin interrupciones y con una conexión constante, además de incorporar nuevas tecnologías.

Un trabajo en equipo con visión de futuro

Este proyecto, liderado por el Equipo de Transformación Digital, comenzó con un Plan de Recuperación ante Desastres (DRP) como parte de los requerimientos de la norma ISO 27001. Estos pasos iniciales sentaron las bases de la infraestructura que hoy existe. Gracias a la colaboración y la diversificación de esfuerzos entre áreas, hemos establecido los cimientos para una verdadera transformación digital sostenible en MD.

Impacto y beneficios:
- **Automatización de tareas repetitivas**, permitiendo que nuestros equipos enfoquen su energía en actividades de mayor valor.
- **Mejora continua de procesos**, asegurando mayor eficiencia en nuestras operaciones.
- **Gobernanza de la información**, todo para todos, con acceso ágil y seguro.

Este avance no solo conecta nuestras operaciones en Chile y Perú al 100%, sino que también posiciona a MD como una empresa que apuesta por la tecnología y la mejora continua. Con Colombia uniéndose a esta red en 2025.

En la era digital actual, migrar a la nube es una decisión estratégica clave para nuestro crecimiento y competitividad. Al trasladar nuestros recursos tecnológicos a la nube, ganamos en flexibilidad para adaptarnos a las demandas cambiantes, mejorando nuestra agilidad operativa.

Ampliamos nuestro alcance con una nueva unidad de negocio especializada en turbomaquinaria

En nuestra constante búsqueda por innovar y adaptarnos a las necesidades de la industria, en MD hemos desarrollado una nueva unidad de negocio enfocada en la especialización en turbomaquinaria.

Este proyecto, iniciado en 2021, representa un paso estratégico que nos permite consolidar nuestra presencia en sectores como oil & gas, pulpa y papel, y petroquímicas.
Nuestra especialización abarca máquinas rotativas, turbinas a gas, turbinas a vapor y energía eléctrica, con énfasis en servicios de aftermarket: mantenimiento, venta de repuestos, asesorías técnicas y colaboración directa con fábricas líderes en el sector. Durante los últimos dos años, hemos realizado importantes inversiones en la formación de nuestros técnicos, quienes han recibido capacitaciones avanzadas en el extranjero y participado en pruebas prácticas en las instalaciones de los fabricantes, lo que nos posiciona como expertos en tecnologías de vanguardia.

Este proyecto no solo nos permite atender mejor a nuestros clientes actuales, sino que abre nuevas oportunidades para expandirnos hacia otros segmentos de energía y mercados regionales. Además, nos permite diversificar nuestra oferta al abarcar servicios especializados para turbinas de diferentes tipos y tecnologías.

La creación de esta unidad de negocio marca un hito significativo para MD, reafirmando nuestro compromiso con la calidad, la innovación y el crecimiento sostenible. Estamos entusiasmados por las puertas que esta iniciativa abrirá, consolidando nuestro rol como referentes en soluciones para maquinaria de alta complejidad.

La creación de esta unidad de negocio marca un hito significativo para MD, reafirmando nuestro compromiso con la calidad, la innovación y el crecimiento sostenible.

Nuevo proyecto: Banco de prueba multifuncional

En nuestra búsqueda constante por satisfacer las necesidades y exigencias de nuestros clientes, estamos desarrollando un **banco de prueba multifuncional** diseñado para abarcar una amplia gama de equipos, que considera **preliminarmente bombas** centrifugas, reductores y compresores. También se está trabajando en un sistema de pruebas para equipos hidráulicos.

Este proyecto nos permitirá realizar pruebas finales, en una mayor cantidad y variedad de productos, asegurando así un estándar de calidad y rendimiento óptimo.
La ingeniería del banco de prueba inició este año, y estamos comprometidos a completar su instalación y operación para el **tercer trimestre de 2025** en nuestra sucursal de Antofagasta. Este desarrollo representa un compromiso por la innovación y está siendo construido íntegramente por nuestro equipo.

Un aspecto destacado del proyecto es su enfoque en la sustentabilidad. El banco de prueba contará con un sistema de **recuperación de agua**, alineándose con nuestros objetivos de sostenibilidad y cuidado del medio ambiente. Además, será certificado externamente para garantizar su cumplimiento con los más altos estándares.
Actualmente, el proyecto está en la fase de ingeniería con el objetivo de alcanzar la capacidad de probar el 100% de los equipos, fortaleciendo nuestro compromiso con la excelencia operativa y la satisfacción de nuestros clientes.

Proyecto PIR: Un paso clave en la mejora continua de MD

El proyecto PIR (Procedimientos, Instructivos y Registros) es una iniciativa fundamental dentro del sistema de aseguramiento de calidad. Su propósito principal es ordenar y documentar procesos clave, identificar áreas pendientes de formalización y garantizar la disponibilidad de información para todas las sucursales, promoviendo un trabajo uniforme en toda la organización.

Objetivos principales del proyecto

Documentar el conocimiento clave (know-how):
Se sistematizan y registran todas las actividades relacionadas con la reparación de componentes.

Homogeneizar procesos:
Asegurar que todas las sucursales trabajen bajo los mismos estándares, optimizando la calidad del servicio.

Definir la estructura del servicio:
Establecer las etapas, la documentación asociada y los procedimientos necesarios para una gestión eficiente.

El proyecto PIR, organizado por líneas de producto, permite adaptar procesos a las necesidades de cada componente. La implementación de este sistema de aseguramiento de calidad nos posiciona como un proveedor estratégico para nuestros clientes más importantes, reforzando nuestro liderazgo en el mercado gracias a los altos estándares de calidad que podemos ofrecer.

Su implementación comenzó este año en Chile, con la etapa documental casi terminada. Ahora, el enfoque está en desplegarlo en Perú y Colombia, fortaleciendo nuestra posición como líderes en el mercado y proveedores estratégicos gracias a los altos estándares de calidad.

Proyecto subcontratos: Evaluación y desarrollo de proveedores

Este año, en MD, dimos un paso significativo hacia la excelencia operativa en Evaluación y Desarrollo de Proveedores. Este programa nos permitió fortalecer nuestra relación con proveedores estratégicos y elevar los estándares de calidad en toda nuestra cadena de suministro.

Principales acciones realizadas:

Evaluación 360° de proveedores estratégicos:
las compras nacionales de proveedores son el 70% de nuestras compras, Evaluamos a nuestros proveedores estratégicos.

Visitas presenciales:
Realizamos un barrido exhaustivo en todas las zonas, considerando criterios clave como medio ambiente, gestión de personas, cumplimiento horario, calidad de productos y servicios, y desempeño comercial, equipos, materialidad, cumplimiento normativo, asegurándonos de que los proveedores cumplan con los estándares de excelencia de MD.

Sugerencias personalizadas y acompañamiento:
Nos involucramos directamente en los procesos de los proveedores para ofrecerles sugerencias que contribuyeran a su mejora continua.

Resultados destacados:

- Estandarización de pedidos y seguimiento más riguroso del servicio.
- Información más completa y precisa sobre cada proveedor.
- Mayor involucramiento de áreas clave, como calidad y seguridad, en las visitas y evaluaciones.
- Mejora en los tiempos y procesos bajo el principio de "hacer las cosas bien a la primera".

Sin duda seguimos en constante mejora y optimización de nuestros procesos, creemos que es importante contar con proveedores que sean nuestro brazo derecho en nuestra operación.

Este proyecto reafirma nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la mejora continua, fortaleciendo la colaboración y asegurando que cumplan con los estándares de excelencia que nos definen como organización, involucrando a las áreas pertinentes por cada criterio para realizar una evaluación completa.

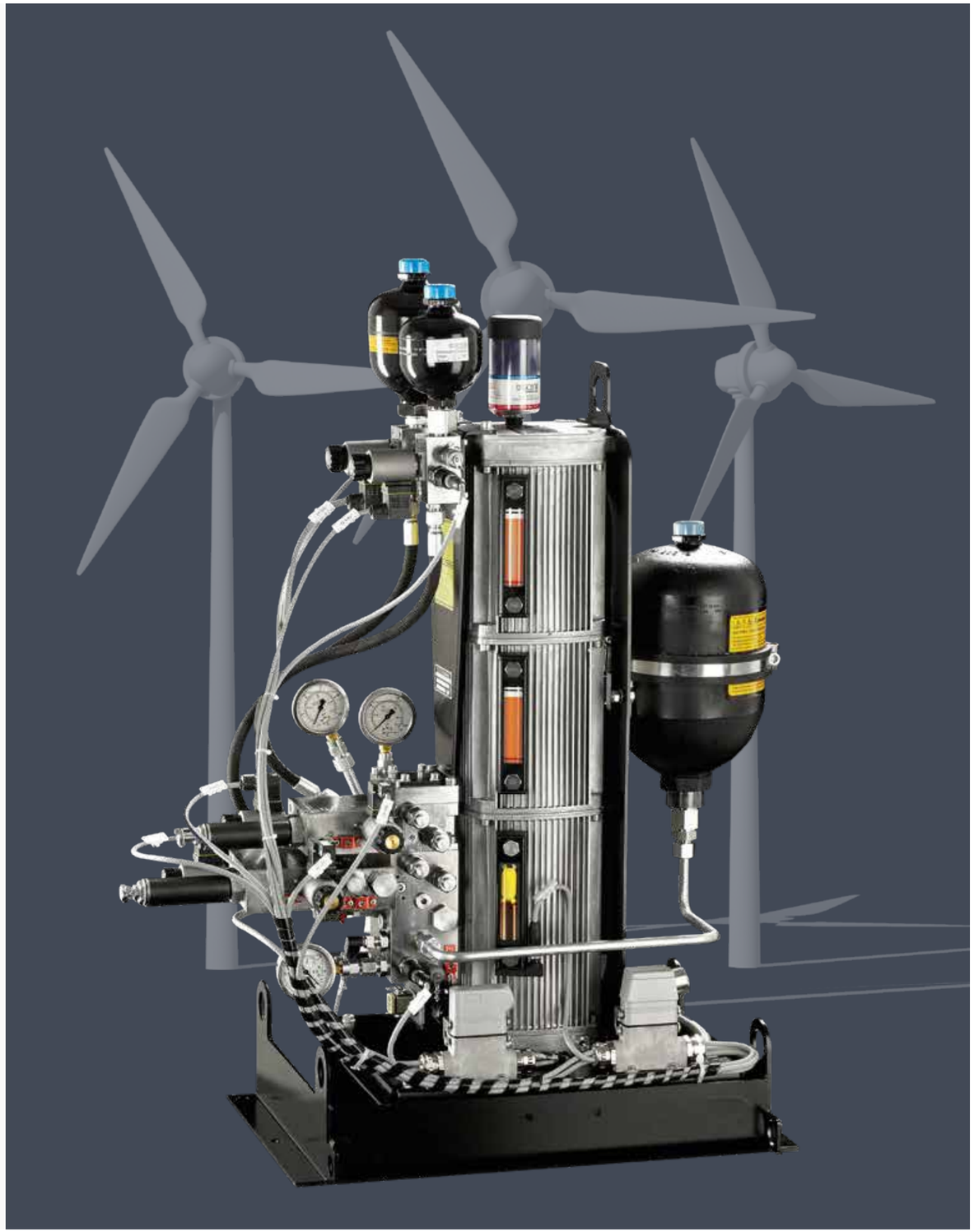
Nueva área de sistemas oleohidráulicos: Innovación, calidad y servicio integral

En MD, seguimos avanzando con un enfoque centrado en nuestros clientes y sus necesidades. Por eso, hemos expandido nuestra oferta con la creación de una nueva área especializada en servicios oleohidráulicos, fortaleciendo nuestro compromiso de entregar soluciones completas y de clase mundial.

Hace dos años iniciamos el proceso de reintegrar esta área estratégica. Hoy estamos orgullosos de brindar un servicio integral que permite a nuestros clientes acceder a productos listos para instalar y operar, optimizando tiempos y costos. Esta evolución responde directamente a nuestra visión de ser socios estratégicos en sectores clave como minería, pulpa y papel, energía e industria, integrando servicios de mantención, reparación y ensamblaje en un único paquete completo, todo en un solo lugar.

Para garantizar la excelencia, hemos formado y capacitado a nuestro equipo en las áreas específicas de mecánica aplicada a sistemas oleohidráulicos. Además, fortalecemos nuestro servicio con nuestra alianza con Parker, de la cual somos integradores en Chile y Perú, para proveer soluciones de alta calidad que reduzcan costos y optimicen el desempeño.

Con esta nueva área, no solo recuperamos un servicio esencial, sino que también damos un paso más hacia una oferta de valor integrada y personalizada. Escuchar a nuestros clientes nos ha permitido desarrollar una propuesta que responde a sus necesidades actuales: atención de clase mundial, soluciones homologadas y mantenciones más completas.
En MD, seguimos trabajando para entregar un servicio que vaya más allá de las expectativas, consolidando nuestra posición como líderes en innovación y atención al cliente.



01.

Visión sostenible

GRI 3-3

Propósito sostenible

Pilares

Gobernanza

"Integración de objetivos sociales y ambientales transversales"

- Sistema Compliance
- Comité de Ética
- Ciberseguridad, ISO 27001
- Comunicación
- Fundamentos de los Derechos Humanos
- Objetivos de Desarrollo Sostenible

Compromiso social

"Canalizar y dar una respuesta oportuna a las necesidades actuales entregando apoyo, ayuda y protección a personas o instituciones creando un impacto positivo, desplegando los valores MD a un círculo de influencia mayor"

- Responsabilidad Social Empresarial
- Comunidad
- Satisfacción Laboral
- Comité RSE
- Diversidad, Equidad e Inclusión

Acción ambiental

"Tomar responsabilidad de nuestras acciones ante el cambio climático y reducir el impacto para el medio ambiente"

- Industria de Energías Renovables
- Huella Carbono
- Economía circular
- Reducción Impacto Cambio Climático

Visión sostenible ODS

ODS 3: Salud y Bienestar

En MD, el bienestar de nuestros colaboradores es un pilar fundamental de nuestra cultura organizacional. Nos comprometemos a promover el cuidado personal, la salud física y mental, así como el bienestar financiero, a través de beneficios accesibles para todos/as los/las trabajadores/as Reconocemos que la salud mental y la felicidad son esenciales para un entorno laboral productivo. Por ello, implementamos acciones que favorecen tanto el bienestar de nuestros/as colaboradores/as como el de sus familias.

Iniciativas destacadas:

- **Fomento de la actividad física:** Subsidios para el uso de gimnasios y la práctica de deportes.
- **Apoyo psicológico y profesional:** Sesiones de psicología y coaching disponibles para todos los trabajadores.
- **Solidaridad y comunidad:** Programas de voluntariado liderados por MD para apoyar causas sociales elegido por ellos.

En MD, creemos firmemente que un clima laboral positivo y enriquecedor contribuye al éxito personal y organizacional.

ODS 4: Educación de Calidad

En Maestranza Diesel, promovemos el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores mediante programas educativos que fortalecen sus competencias técnicas, especializadas y humanas.

Iniciativas destacadas:

- **Capacitaciones internacionales:** Programas de formación en extranjero realizado por nuestras marcas representantes.
- **Especialización técnica y profesional:** Cursos orientados al perfeccionamiento de habilidades y desarrollo de nuevas competencias.
- **Becas educativas:** Financiamiento para carreras profesionales que impulsan el crecimiento personal y laboral.

Además, en MD creemos que el desarrollo personal es la base del éxito integral. Por ello, apoyamos a nuestros trabajadores en su autoconocimiento, ayudándolos a identificar fortalezas y áreas de mejora, así como a comprender el impacto de sus acciones en los demás. Esta transformación personal se potencia mediante herramientas como el coaching individualizado.

Estamos convencidos de que el aprendizaje continuo no solo fortalece a nuestros colaboradores, sino que también contribuye al éxito colectivo de nuestra organización.

ODS 5: Igualdad de Género

En Maestranza Diesel, estamos comprometidos con la creación de un entorno laboral equitativo, inclusivo y nutritivo, donde las mujeres se sientan valoradas y libres de discriminación de género.

Reconocemos el desafío que enfrenta nuestra industria debido a la baja participación femenina. Por ello, nos hemos propuesto escuchar activamente las perspectivas de las mujeres para construir un espacio más atractivo y accesible para todas.

Estamos convencidos de que la diversidad y la igualdad de oportunidades enriquecen no solo a las personas, sino también a nuestra organización, fomentando un ambiente donde todas y todos puedan prosperar.

Visión sostenible ODS

ODS 6:
Agua Limpia y Saneamiento

El agua es esencial para la vida, y aunque no es un recurso principal en nuestros procesos, en Maestranza Diesel nos comprometemos a reducir su uso al máximo posible.

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, estamos implementando un plan para medir nuestra huella hídrica y optimizar el consumo de agua en todas nuestras operaciones.

Con estas acciones, buscamos no solo cumplir con nuestras responsabilidades ambientales, sino también contribuir a la conservación de este recurso vital para las generaciones futuras.

ODS 7:
Energía Asequible y No Contaminante

El cambio climático es una realidad, y como organización, asumimos nuestra responsabilidad en la lucha contra su impacto. En Maestranza Diesel, creemos que las energías renovables son fundamentales para mitigar los efectos del cambio climático y contribuir a un futuro más sostenible.

Por ello, trabajamos activamente en la adopción de fuentes de energía renovable, impulsando un modelo energético que sea no solo accesible y eficiente, sino también respetuoso con el medio ambiente.

ODS 8:
Trabajo Decente y Crecimiento Económico

En Maestranza Diesel, estamos comprometidos con la integración de prácticas sostenibles en todos nuestros procesos. Como señalan los ODS, la gestión empresarial debe ser sostenible para reducir impactos negativos y promover un crecimiento responsable.

Desde 2021, hemos implementado un sistema de Gobernanza centrado en la Sostenibilidad, con el objetivo de evaluar y mejorar continuamente nuestros procesos de servicio y logísticos. Esta iniciativa nos permite optimizar la eficiencia operativa, asegurar condiciones de trabajo decentes y contribuir al desarrollo económico de manera responsable y equilibrada.

GRI 2-25

Visión sostenible ODS

ODS 9: Innovación

En Maestranza Diesel, nuestras inversiones en infraestructura, tanto actuales como futuras, están basadas en el principio de sostenibilidad. Nos aseguramos de que todos nuestros proyectos sean de alta calidad, confiables y eficientes, cumpliendo con los más altos estándares para impulsar la innovación de manera responsable.

A través de este enfoque, buscamos no solo mejorar nuestra competitividad, sino también contribuir al desarrollo de soluciones que favorezcan la sostenibilidad y el progreso tecnológico.

ODS 10: Reducción de las Desigualdades

En Maestranza Diesel, hemos logrado construir un ambiente de trabajo seguro, confiable y respetuoso para todos nuestros colaboradores. Hemos trabajado con las brechas de inclusión laboral y de equidad de género. Reconocemos que aún tenemos desafíos por delante, ya que el cambio cultural lleva tiempo y constancia, por lo que damos continuidad en la agenda de relaciones laborales.

Nuestro objetivo es aumentar la sensibilización y continuar implementar prácticas inclusivas, igualitarias y con perspectiva de identidad de género en todos los niveles de la organización. Además, continuamos perfeccionando la recepción y gestión de denuncias a través de nuestro canal de denuncias, creado en 2021, garantizando un trato respetuoso tanto al denunciante como al denunciado.

A través de estas acciones, buscamos promover un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, el buen trato y conductas saludables, libres de acoso y discriminación.

ODS 12: Producción y Consumo Responsable

En Maestranza Diesel, nuestra actividad empresarial está centrada en promover la Economía Circular a través de servicios como la reparación, el reacondicionamiento y la remanufactura. De esta manera, contribuimos a la gestión sostenible de nuestros clientes, al ofrecerles una extensión del ciclo de vida de sus productos y una reducción significativa de residuos.

Con este enfoque, buscamos no solo optimizar el uso de los recursos, sino también fomentar una cultura de consumo responsable que beneficie tanto al medio ambiente como a la economía circular.

ODS 13: Acción por el Clima

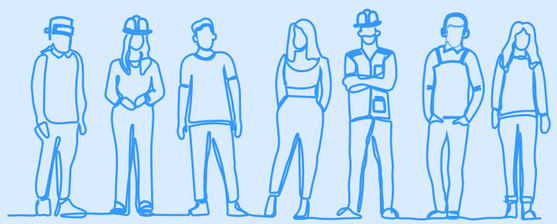
Uno de los principales propósitos del área de Sustentabilidad y Medio Ambiente es sensibilizar a todas las partes interesadas sobre el impacto de nuestras acciones, a través de información clara y asertiva.

Queremos transmitir este compromiso no solo a nuestros colaboradores, sino también a nuestros clientes, proveedores y la comunidad en general, fomentando una cultura de responsabilidad ambiental que permita la acción colectiva frente al cambio climático.

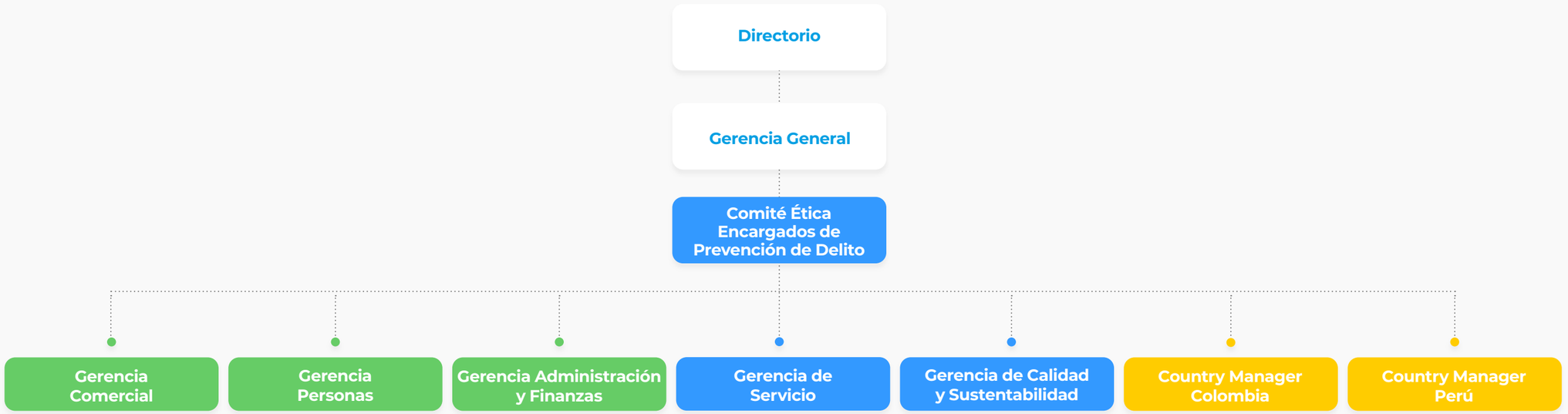
GRI 2-25

02.

Gobernanza



Estructura de gobierno



GRI 2-9

Directorio, máximo órgano de gobierno

Desde el 2005 nuestro directorio ha sido parte de grandes cambios y nuevas estrategias.

En 2005 se crea el Directorio de Maestranza Diésel, compuesto por tres miembros, con la misión de resguardar el patrimonio y la sustentabilidad de la empresa a corto, mediano y largo plazo, siendo los criterios de selección confianza, calidad personal, experiencia y conocimiento del negocio, destacando que no forman parte del equipo ejecutivo. Este organismo tiene como objetivo analizar el contexto externo, las expectativas de las partes interesadas, y los riesgos y oportunidades, registrando sus decisiones en actas, buscando el beneficio de la mirada externa y globalizada.

Nuestro Directorio delega al Gerente General la ejecución de la Planificación Estratégica y trabajan en conjunto con gerencias corporativas para evaluar avances, analizar resultados financieros, y monitorear proyectos clave mediante indicadores y cuadros de mando integral. Con este foco los altos ejecutivos y gerencias identifican y presentan riesgos e impactos al Directorio en procesos semestrales de control de gestión.

Una vez al año en la Jornada Estratégica, el Directorio y altos ejecutivos presentan los logros y siguientes pasos, integrando sostenibilidad como pilar clave.

Responsabilidad
la comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, junto con la determinación de los riesgos y oportunidades; en reuniones periódicas que ejecuta y registra en las Actas de Directorio.

> “La realidad mundial ha causado que el concepto de responsabilidad social empresarial vaya mucho más allá del simple cumplimiento de la ley, donaciones filantrópicas o cuidado “legal” del medio ambiente.”
>
> Arnoldo Jakob,
> Balance Social 2023

GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20

Sindicato

Tu voz, tu respaldo, tu bienestar

Desde hace casi seis décadas, el Sindicato de MD ha sido un pilar esencial en la organización, apoyando a cada trabajador y defendiendo sus derechos. Con un enfoque en el **bienestar**, el Sindicato fomenta prácticas laborales justas y mantiene una comunicación abierta que impulsa un ambiente de comodidad y pertenencia.

GRI 2-30, 2-30a

Beneficios que otorga a los trabajadores

Aguinaldos	Cuota Mortuoria
Bono natalidad	Bono convenio
Premio de seguridad	Gratificaciones
Asignación de leche	Llamados de urgencia
Bono Seguridad	Premio anual asistencia
Jornada reducida viernes	Bono vacaciones
Alojamiento, cabañas para vacaciones	Aporte mensual estudio trabajador
Gift Card anual	Asignación de estudios hijos de trabajadores
Reajuste semestral de IPC	Asignación de movilización
Reconocimiento por años de servicio	Bono cumpleaños
Días administrativos	

SINDICATO	2021	2022	2023	2024
% de trabajadores sindicalizados	91,7%	91,1%	93%	94%
% cubiertos por negociación colectiva	91,7%	91,1%	93%	94%

Comités

Comité Paritario

Opera como un organismo colaborativo y activo, que representa tanto a la gerencia como a la fuerza laboral. Cumple varias funciones vitales en el lugar de trabajo, entre las cuales se encuentran: promover y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados/as.
Papel fundamental en la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, contribuyendo a la prevención de accidentes y enfermedades laborales y al mejoramiento del entorno laboral en general.

- Identificar riesgos y peligros
- Promover medidas de prevención
- Investigar accidentes y enfermedades laborales
- Monitorear el cumplimiento de normativas

Comités recreativos

Deportivo MD

Este comité brinda una valiosa oportunidad para fomentar el sentido de comunidad entre los miembros. A través de la organización de diversas actividades deportivas, mantienen espacios recreativos tanto dentro como fuera de las instalaciones de MD. Además, son un sólido respaldo para las actividades de empresa, proporcionando artículos deportivos y contribuyendo al mantenimiento del bienestar de todos los participantes.

Comité Cabañas

Comité dedicado a organizar y administrar casas donde pueden vacacionar los y las Mdinos/as, proporcionadas por el sindicato, en arriendo. Desempeña un papel fundamental para garantizar que los empleados puedan disfrutar de vacaciones de calidad con sus familias. Este comité sirve para llevar a cabo la gestión y el mantenimiento de estas cabañas. Al seleccionar, mantener y supervisar meticulosamente estas propiedades vacacionales, brindan una vía sin complicaciones para que los empleados escapen junto a sus familias de las rutinas laborales diarias, con menor costo

Comité Voluntariado

Iniciativa de un grupo de MDinos/as que busca apadrinar fundaciones que necesite apoyo y realizar otras campañas de ayuda específicas. El comité de voluntarios se dedicada a orquestar actividades voluntarias para distintas fundaciones. Comprometido a generar un impacto positivo, este grupo asume la responsabilidad de reunir estratégicamente personal diseñado para abordar requisitos de ayuda específicos. Participan activamente en la movilización de recursos, utilizando la red MDina para recaudar fondos. Este comité desempeña un papel fundamental a la hora de cerrar la brecha entre aquellos que quieren contribuir con su tiempo y habilidades y las fundaciones que requieren un apoyo valioso.

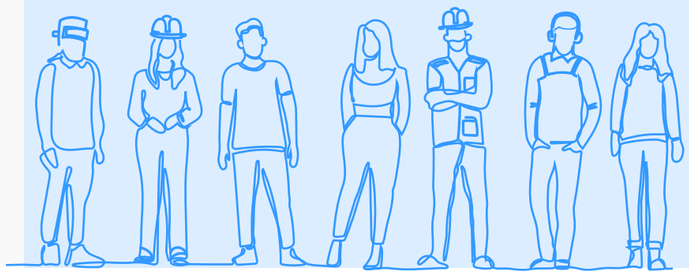
Comité Colaborativos

El Comité Colaborativo sirve como orquestador dedicado de las actividades extraprogramáticas de MD, fomentando un ambiente social y cultural vibrante dentro de la organización. Este comité se encarga de planificar y ejecutar diversos eventos y fiestas durante todo el año, fomentando camaradería y alegría en el panorama profesional. Lo que distingue a este comité es que los miembros responsables no son las mismas personas, se turnan entre diferentes áreas cada año y en cada evento. Este enfoque rotativo garantiza perspectivas nuevas, ideas diversas y una infusión continua de creatividad, lo que hace que cada evento sea único y se adapte a las preferencias e intereses cambiantes de la diversa fuerza laboral de MD.

Comités Gestión

Comité RSE

Las funciones principales del Comité de Responsabilidad Social Empresarial, son garantizar que nuestra organización participe activamente en generar un impacto positivo tanto en la comunidad como en nuestros/as trabajadores/as. Una de nuestras responsabilidades clave es supervisar y facilitar las donaciones a la comunidad, incluido el apoyo financiero, las contribuciones en especie y los esfuerzos voluntarios. Trabajamos para identificar y apoyar iniciativas locales, organizaciones benéficas y personas naturales, que se alineen con nuestros valores y objetivos corporativos, velando también porque estos recursos sean bien destinados. Además, nuestro comité desempeña un papel crucial al brindar asistencia a nuestros/as trabajadores/as, promover el bienestar de los empleados/as y facilitar programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo. Nos esforzamos por lograr un equilibrio entre los objetivos comerciales y la responsabilidad social, garantizando que nuestra empresa no solo sea rentable sino también una fuerza para el bien en el mundo.



Comité de Ética

El Comité de Ética desempeña un papel fundamental a la hora de garantizar los estándares éticos y el cumplimiento dentro de una organización. Una de sus funciones principales es gestionar la Línea de Denuncias Anónimas, proporcionando un canal seguro y confidencial para que los empleados y partes externas denuncien posibles violaciones éticas. Esto no sólo fomenta la transparencia, sino que también salvaguarda el bienestar de los denunciantes. Además, el comité revisa y aborda diligentemente las quejas de los trabajadores/as y partes externas para mantener un ambiente de trabajo justo y equitativo. Al fomentar una cultura de comportamiento ético y responsabilidad, el Comité de Ética ayuda a promover un ambiente de trabajo seguro, positivo y ético, contribuyendo en última instancia a la reputación y el éxito de la organización.

GRI 2.9c

GRI 413-1, 403-4

Comité DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)

El Comité DEI, tiene como objetivo el fomento de un entorno equitativo y libre de discriminación dentro de una organización. Este comité, compuesto por un grupo diverso, funciona como fuerza impulsora de iniciativas destinadas a crear un lugar de trabajo que valore la diversidad y garantice la igualdad de oportunidades para todos los empleados/as. Sus responsabilidades incluyen desarrollar e implementar políticas y prácticas que promuevan la diversidad y la inclusión, abordar cualquier caso de discriminación o prejuicio y organizar programas de concientización y capacitación para educar a la fuerza laboral. Al monitorear y evaluar continuamente las políticas y prácticas de la organización, el Comité DEI se esfuerza por mantener un entorno justo e inclusivo que respete los atributos y perspectivas únicos de cada individuo, que nos permita acceder a nuevos talentos y contribuir en última instancia a un lugar de trabajo más armonioso y productivo.

Mirada al futuro

Transparencia

Los derechos humanos son el fundamento de una sociedad justa y equitativa.

Compromiso DDHH

Los derechos humanos son el fundamento de una sociedad justa y equitativa. Su conocimiento es crucial porque nos recuerdan que, independientemente de nuestras diferencias, todos merecemos dignidad, respeto y oportunidades para desarrollarnos plenamente. Estos principios no solo deberían ser entendidos como un marco ético o legal, sino como una guía para nuestras acciones cotidianas y nuestras decisiones estratégicas.

Nuestra política de Derechos Humanos tiene como objetivo reforzar nuestro compromiso con los derechos de todos y todas. Nuestra cultura y valores se transmiten transversalmente a todas las sucursales a lo largo de Chile, siempre contando con la aprobación de gerencia y el apoyo de los líderes de la organización. Además, nos regimos por la normativa y nos guiamos por los ámbitos de "universal declaration of human rights" de la Organización de las Naciones Unidas.

En el contexto actual el respetar los derechos humanos es más que una obligación: es una oportunidad para contribuir al bienestar de las personas y generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos. Cuando como empresa adoptamos estos valores, estamos marcando la diferencia en la vida de nuestros colaboradores, clientes y socios.

GRI 2-27, 410, 2-23

Sistema Compliance

Hemos fortalecido nuestros procesos internos para garantizar que nuestra empresa opere con los más altos estándares de cumplimiento normativo.

Prevenir riesgos incluye la incorporación de políticas claras, capacitaciones constantes a nuestro equipo y la designación de un comité como Encargado de Prevención de Delitos, quienes supervisan la implementación y el monitoreo continuo de estas medidas.

Con las actualizaciones introducidas por la Ley 21.595, hemos ampliado los delitos relacionados con el medio ambiente, la seguridad y la corrupción en el ámbito privado, entre otros. Estos ajustes no solo refuerzan nuestro compromiso con responsabilidad y una cultura organizacional basada en valores, si no también, nos permite generar una cultura más consciente del impacto de nuestras acciones en la organización y la sociedad.

El Comité de Ética tiene como rol dentro del sistema compliance, ser encargado de prevención de delitos, siendo responsables de Impulsar el cambio cultural, prevención de los delitos económicos, asimismo, hacia una organización inclusiva, valorando, respetando y enriqueciéndose de la diversidad, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Reforzamos contantemente la confianza y transparencia. La implementación de un MPD efectivo nos permite generar confianza. Compartimos los pasos que hemos tomado para garantizar operaciones éticas y responsables. A través de la resiliencia empresarial. Nuestro enfoque preventivo minimiza riesgos garantizando la continuidad de nuestras operaciones y la estabilidad de nuestra organización frente a los desafíos del entorno.

Estamos convencidos de que, al compartir estos avances, construimos relaciones con nuestro entorno basadas en la confianza y la transparencia, pilares fundamentales para el éxito conjunto.

GRI 205-2

MANTENIMIENTO Y SEGUIMIENTO

Actualización del MPD: Incorporar los nuevos delitos y riesgos establecidos en la Ley 21.595 en los protocolos internos y procesos de control.

Capacitación constante: Es fundamental educar a los colaboradores sobre las modificaciones legales, mantenerlos informados de los riesgos de delitos en áreas críticas como medio ambiente, corrupción privada y seguridad.

Monitoreo continuo: Implementar mecanismos de mejora continua para garantizar que el MPD sea efectivo.

Ley Karin

Compromiso de MD con un ambiente laboral seguro y respetuoso

La implementación de la Ley Karin ha sido fundamental para garantizar un entorno laboral seguro, fortaleciendo la participación activa de nuestros trabajadores en los procesos organizacionales. Este marco normativo ha contribuido a reforzar nuestra cultura de seguridad y colaboración, promoviendo un ambiente positivo y participativo.

En MD, nos comprometemos a fomentar un entorno de trabajo en el que todas las personas se sientan seguras, respetadas y valoradas. Con la implementación de la Ley Karin, que modifica el Código del Trabajo en cuanto a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el entorno laboral, hemos reforzado nuestras políticas internas para garantizar el bienestar de nuestro equipo humano.

Entre nuestras principales acciones, hemos implementado campañas de sensibilización, talleres de comunicación y programas de capacitación enfocados en la primera acogida y respuesta ante denuncias de acoso o violencia. Estos esfuerzos están orientados a educar y preparar a nuestro personal para actuar de manera rápida, efectiva y con un enfoque en la protección de los derechos humanos, conforme a la normativa legal vigente y nuestros estándares internos.

En MD, creemos firmemente que un ambiente laboral saludable es clave para el desarrollo personal y profesional. Por ello, continuamos trabajando para consolidar un espacio libre de violencia y discriminación, donde la diversidad y la equidad sean pilares fundamentales. Prohibimos y rechazamos cualquier acto que infrinja nuestras políticas internas, el reglamento de la empresa o la normativa vigente, y tomamos medidas para asegurar que se determinen y apliquen las sanciones correspondientes ante cualquier falta.

Nuestro objetivo es crear espacios de confianza donde nuestros trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse plenamente, sabiendo que cuentan con el apoyo de la empresa para proteger sus derechos y garantizar un ambiente de trabajo respetuoso

ACCIONES CLAVE

- Hemos organizado charlas a líderes formales e informales sobre primera acogida y otras capacitaciones para asegurar la protección integral de nuestra fuerza laboral y prevenir la re victimización.
- Definimos directrices claras y herramientas para la gestión de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia, garantizando una ejecución acorde con la normativa y nuestros principios de ética.
- Proporcionamos a todos los colaboradores y colaboradoras acceso a información detallada sobre el procedimiento de investigación que seguirá MD cada vez que se reciba una denuncia, asegurando un proceso transparente y alineado con los derechos fundamentales.

Línea de denuncias anónimas:
Nuestro compromiso con la ética y la transparencia

Desde el año 2021 implementamos la Línea de Denuncias Anónimas, un canal seguro y confiable para reportar posibles irregularidades. Este servicio es proporcionado por Resguarda, que garantiza la confidencialidad y el anonimato de quienes realizan las denuncias.

¿Qué es la línea de denuncias anónimas?

Es un sistema diseñado para que colaboradores, socios, clientes y cualquier parte interesada puedan reportar de forma anónima situaciones relacionadas con:

- **Delitos económicos:** Como fraude, cohecho, lavado de activos y otros actos que afecten la integridad de la empresa.
- **Cumplimiento de la Ley Karin:** Garantizando que se denuncien hechos que puedan vulnerar la protección ante acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Este canal no solo es un mecanismo para cumplir con la normativa vigente, sino también una herramienta clave para fortalecer nuestra cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad, previniendo delitos.

Es una **Plataforma online accesible y confidencial**, aunque el canal puede ser anónimo para delitos económicos, permite dar seguimiento a las denuncias presentadas, asegurando una respuesta oportuna y adecuada a cada caso.

¿Por qué es importante la línea de denuncias anónimas?

- **Prevención de riesgos:** Este canal es fundamental para identificar y abordar posibles riesgos antes de que se conviertan en problemas mayores.
- **Fomento de la confianza:** Al ofrecer un espacio seguro para expresar preocupaciones, promovemos un entorno donde todas las partes interesadas se sientan escuchadas y respaldadas.
- **Cumplimiento normativo:** Cumplimos con las disposiciones legales relacionadas con la prevención de delitos económicos y el resguardo de los derechos de trabajador/a por un espacio libre de acoso y violencia, tal como establece la Ley Karin.
- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** Este sistema refuerza nuestros valores corporativos, demostrando que no solo predicamos la ética, sino que también tomamos medidas concretas para garantizarla.

GRI 406-1

Nuestro compromiso

Invitamos a todos nuestros colaboradores y socios a utilizar esta herramienta como un medio para construir una empresa más justa, transparente y alineada con los más altos estándares de integridad.
La Línea de Denuncias Anónimas no solo es una obligación, sino una oportunidad para fortalecer nuestra organización y contribuir al bienestar colectivo.

Para más información sobre cómo utilizar este servicio, te invitamos a visitar la plataforma de Resguarda o contactar a nuestro equipo de Compliance.

Capacitación primeros auxilios para casos de acoso laboral, acoso sexual y violencia

Hemos implementado la iniciativa de "Primera Acogida", orientada a capacitar tanto a líderes formales como informales con herramientas prácticas para enfrentar situaciones en las que puedan recibir denuncias o indicios de ellas.

El objetivo principal es preparar a estos líderes para brindar un primer apoyo adecuado y acogedor a las personas involucradas.

Aunque contamos con un equipo especializado encargado de gestionar estos procesos, identificamos la necesidad de capacitar a todo el personal para abordar estas situaciones de manera inicial. Durante las sesiones, se proporcionaron recomendaciones útiles y pertinentes para manejar conversaciones sensibles, especialmente en casos en los que un colaborador o colaboradora revele situaciones de discriminación o acoso.

Tiene como objetivo entregar recomendaciones para conversación con el colaborador/a que develе y/o denuncie un posible hecho de acoso laboral y/o sexual, instancia en la cual se debe escuchar su relato, sin juicios de valor, sin comentarios o apreciaciones del riesgo del hecho denunciado, considerar las expectativas del(la) denunciante y entregar información acerca de las fases del protocolo, canales de denuncia y plazo aproximado de la duración del proceso.

Con el fin de que la persona No revictimice, sea imparcialidad, y mantenerlo confidencial, buscamos la tolerancia cero respecto de los actos de maltrato, discriminación y/o acoso laboral

El objetivo principal es preparar a estos líderes para brindar un primer apoyo adecuado y acogedor a las personas involucradas.

Certificados, sistema avalado por externos

Pioneros:

Desde nuestros inicios, hemos destacado por ser pioneros en la implementación de nuevos estándares buscando la excelencia.

Fuimos una de las **primeras 100 empresas en Chile** en obtener **la certificación ISO 9001.** Continuamos liderando el camino con las certificaciónes ISO 14001 e ISO 45001 y hace 3 años con la acreditación OEA y ahora nos enorgullece ser la primera empresa metalmecánica en alcanzar la certificación ISO 27001.

Certificaciones de MD:

Compromiso con la excelencia operativa y la gestión integral

Contamos con diversas certificaciones que avalan nuestro compromiso con la excelencia operativa, la sostenibilidad y la seguridad en nuestras operaciones. Estas certificaciones no solo reflejan el cumplimiento de estándares internacionales, sino que también consolidan nuestra responsabilidad hacia nuestros/as clientes/as, colaboradores/as y la sociedad en general.

CERTIFICACIONES

OEA - MD cuenta con la certificación de (OEA), emitida por la Aduana Nacional, que garantiza que nuestros procesos en la cadena logística cumplen con los más altos estándares de seguridad. Esta certificación nos permite operar de manera más ágil y segura en el comercio internacional, mejorando nuestra competitividad y confiabilidad frente a nuestros socios comerciales globales.

ISO 9001 – Gestión de Calidad, sistema de gestión de calidad enfocado en la mejora continua, la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa.

ISO 14001 – Gestión Ambiental, los inicios de nuestro compromiso con la sostenibilidad, MD está certificado bajo la norma ISO 14001, que asegura la correcta gestión de los impactos ambientales derivados de nuestras actividades. Esta certificación nos impulsa a adoptar prácticas responsables.

ISO 45001 – Seguridad y Salud en el Trabajo, La salud y seguridad de nuestros trabajadores son una prioridad. Contamos con la certificación ISO 45001 desde 2007, que garantiza la implementación de un sistema de gestión robusto para identificar, prevenir y gestionar riesgos laborales, asegurando condiciones de trabajo seguras para todos/as nuestros/as colaboradores/as.

ISO 27001 – Gestión de la Seguridad de la Información, En un entorno digital cada vez más desafiante, la seguridad de la información es crítica. MD está certificado bajo la norma ISO 27001, que valida que nuestros sistemas y procesos de gestión de la información están protegidos de amenazas y riesgos. Esta certificación refuerza nuestra confianza en la protección de datos sensibles, tanto propios como de nuestros clientes, asegurando una gestión ética y segura de la información.

Certificación OEA

La certificación OEA es un reconocimiento que se otorga a las empresas que demuestran su compromiso con la seguridad de la cadena de suministro.

Para obtenerla, se debe deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener un historial satisfactorio de cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y judiciales.
- Tener un sistema adecuado de registros contables y logísticos.
- Tener solvencia financiera comprobada.
- Tener un nivel de seguridad adecuado.

OEA
ADUANAS CHILE
Operador Económico Autorizado

La certificación OEA es parte de los procedimientos computarizados que se utilizan en las relaciones entre las entidades privadas y las autoridades que controlan el comercio internacional.

Auditorias

Auditoria desde Proveedores

• Certificado por Timken, nivel platinum.

• Certificados por REXNORD-FALK.

Auditorias desde Clientes

Una vez al año evalúan, te evalúan dimensiones como gestión de calidad, ambiental, calidad, salud financiera, entro otros.

• Certificación SICEP, un sistema de información utilizado por la gran minería e industria para sus procesos de búsqueda, selección y monitoreo de proveedores de bienes y servicios. una vez al año SICEP nos evalúa en siete competencias; Infraestructura, Recursos Humanos, Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Conectividad y Automatización, Comunidad.

• Auditoria de validación de Collahuasi, programa de desarrollo de proveedores por ser socios estratégicos.

• Auditoria de validación de BHP, programa de desarrollo de proveedores por ser socios estratégicos.

03.

Compromiso social

Cuidemos a nuestros colaboradores

Nuestra fuerza laboral es el motor de MD. Son ellos y ellas quienes, con su compromiso diario, nos permiten ofrecer a nuestros clientes la mejor calidad y servicio. Su dedicación y esfuerzo son fundamentales para que sigamos creciendo y alcanzando nuestros metas juntos.

En MD, valoramos cada una de sus contribuciones, y devolvemos ese compromiso en crear un entorno donde cada persona se sienta apoyada, respetada y motivada para seguir desarrollándose. Las Personas son la base de nuestro éxito, y la continuidad de construir un futuro próspero para todos.

CANTIDAD TRABAJADORES	2022	2023	2024
Santiago	209	205	194
Antofagasta	65	74	79
Concepción	22	17	19
Lima	34	31	24
Barranquilla	14	16	18

El Desafío constante y la adaptación al futuro en la industria

El desafío es constante, una visión hacia futuro requiere de adaptación en el sistema

Hoy en día, enfrentamos un entorno empresarial que cambia a un ritmo vertiginoso. El desafío es constante: las demandas del mercado, los avances tecnológicos y las expectativas de la sociedad evolucionan continuamente, exigiendo que las empresas se adapten para mantenerse competitivas y relevantes.

Para enfrentar el futuro, ya no es suficiente hacer lo que siempre hemos hecho. La adaptación se vuelve clave en la creciente importancia de la diversidad, equidad e inclusión, así como el bienestar de los trabajadores, nos obliga a ser más conscientes de cómo interactuamos con nuestro personal y las comunidades que nos rodean. Un enfoque socialmente responsable no es solo una expectativa, sino un factor crítico de éxito. La competencia global y los nuevos modelos de negocio nos desafían a innovar constantemente en la manera en que entregamos valor a nuestros clientes. La capacidad de identificar tendencias, adaptarse a las necesidades cambiantes de los consumidores y adoptar tecnologías disruptivas será decisiva para mantenernos a la vanguardia. Optimizar procesos no es una tarea única, sino un esfuerzo continuo. La mejora de la eficiencia operativa, la sostenibilidad y la integración de soluciones digitales en nuestras operaciones serán esenciales para mantenernos competitivos y ágiles en un entorno empresarial impredecible.

En resumen, mirar hacia el futuro implica no solo reaccionar a los cambios, sino anticiparlos. El éxito a largo plazo dependerá de nuestra capacidad de adaptarnos de manera ágil y proactiva en cada una de estas áreas. El desafío es constante, pero con una visión clara, podemos convertirlo en una oportunidad para crecer y liderar en nuestra industria.

En resumen, mirar hacia el futuro implica no solo reaccionar a los cambios, sino anticiparlos.

GPTW

Reconocimiento en Great Place to Work

Estamos orgullosos de anunciar que, por un año más, hemos sido reconocidos como parte de Great Place to Work (GPTW), lo que refleja nuestro firme compromiso con el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras. Este año, hemos obtenido nuevamente el segundo lugar en la categoría de 251 a 1000 trabajadores en las encuestas realizadas en 2023.

Nuestra empresa se destaca por su consistencia organizacional. Los índices de satisfacción medidos reflejan el impacto positivo de nuestras políticas, las cuales fortalecen el compromiso y bienestar de nuestros trabajadores. Este reconocimiento no solo evalúa el clima organizacional en términos de **credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería**, sino que también pone en evidencia nuestras fortalezas clave como organización. La confianza y la credibilidad son pilares fundamentales que respaldan nuestra estrategia organizacional y empresarial, aportando un valor agregado claro a nuestra identidad corporativa.

Nuestros/as **trabajadores/as** actúan como embajadores/as de la organización, recomendándola como un **excelente lugar para trabajar**. La honestidad y la transparencia en el vínculo con los líderes fortalecen la confianza y el compromiso dentro de la empresa, generando una cultura donde se comparten valores y objetivos comunes.

Construcción de una Cultura Basada en la Confianza

La encuesta de GPTW no solo mide índices, sino que también nos permite construir una cultura organizacional centrada en la confianza y el reconocimiento de las personas como el principal activo de nuestra empresa. Además, este proceso facilita el intercambio de buenas prácticas con otras organizaciones, permitiendo el **aprendizaje mutuo y la implementación de soluciones innovadoras** para enfrentar los desafíos comunes de nuestra sociedad.

Desde 2007, hemos medido nuestro progreso a través de GPTW, logrando resultados destacables que reflejan el bienestar de los/las trabajadores/as.

En los últimos cinco años, hemos mantenido un lugar privilegiado en este ranking, nos esforzamos contantemente por ser un lugar donde todos se sientan valorados, seguros y motivados a dar lo mejor de sí. Seguiremos trabajando para mantener y potenciar estos logros, asegurando que nuestra cultura organizacional continúe siendo un factor diferenciador y un motor de desarrollo para todos los que forman parte de MD.

LUGARES GANADOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

2023	#2
2022	#2
2021	#4
2020	#5
2019	#5

*lugar 2024 se entrega en marzo del 2025

Índice Satisfacción GPTW	2021	2022	2023
Área	92	91	91
Corporativo	91	89	91

¡Celebramos con felicidad este gran logro!

Juntos hacemos la diferencia
¡GRACIAS POR DAR LO MEJOR DE TI CADA DÍA!
¡Celebramos con felicidad este gran logro!

¡Celebramos con felicidad este gran logro!

¡GRACIAS POR DAR LO MEJOR DE TI CADA DÍA!

¡Celebramos con felicidad este gran logro!

¡Celebramos con felicidad este gran logro!
¡GRACIAS POR DAR LO MEJOR DE TI CADA DÍA!

Beneficios

Bienestar

Sistema Bienestar, 30 años resolviendo necesidades de MDinos y MDinas.

Bienestar es una corporación sin fines de lucro donde participan por representantes de la empresa y trabajadores electos de Maestranza Diesel, se enfoca acompañar a cada colaborador/a y su familia.

Bienestar MD se preocupa que las personas se preparen para el futuro, tomando decisiones consientes e informadas en momentos críticos de la vida y/o relativos al ciclo de vida de las personas.

Fondo Solidario: cubre necesidades que escapan a la lista de beneficios estándar y las tablas de cobertura del grupo familiar. Su propósito es alivianar gastos médicos, dentales u otras necesidades imprevistas

ALGUNOS DE LOS BENEFICIOS Y HERRAMIENTAS QUE ENTREGAN SON:

- Seguros complementarios
- Asesorías financieras
- Previsionales y de salud

TAMBIÉN GESTIONAN SERVICIOS COMO:

- Registro civil
- Visitas de Fonasa
- Cajas de compensación
- Campañas de vacunación
- Operativos de salud

Sistema Bienestar, 30 años resolviendo necesidades de MDinos y MDinas.

Aporte para Cargas No Legales

En Maestranza Diesel, entendemos que cuidar de tu familia puede implicar compromisos económicos importantes, aun mas cuando algunos miembros de tu núcleo familiar no son considerados cargas legales según la normativa vigente. Por eso, hemos implementado un beneficio único que refleja nuestro compromiso con el bienestar de todos y todas, el **Aporte para Cargas No Legales.**

¿En qué consiste?

Este bono único está destinado a colaboradores que enfrentan **gastos significativos** relacionados con miembros de su familia nuclear que no cumplen los requisitos legales para ser reconocidos como cargas. Se otorga una vez y busca **aliviar parte de los costos asociados al cuidado** y sustento de estas personas importantes en tu vida.

Dirigido a trabajadores que, cumpliendo los criterios establecidos, presentan gastos por encima de un monto determinado en el cuidado o apoyo económico de:

- **Parejas no reconocidas formalmente como cónyuges.**
- **Hijos mayores de edad que dependan económicamente.**
- **Otros familiares cercanos que forman parte del núcleo familiar, pero no son cargas legales.**

Valoramos el esfuerzo y la dedicación de nuestros colaboradores tanto en el ámbito laboral como personal. Con este bono, buscamos contribuir a que cuentes con un respiro financiero para afrontar esos compromisos extraordinarios, porque sabemos que tu familia es tu mayor motivación.

Otros beneficios que tenemos para la FAMILIA, Mayor bienestar y Apoyo integral

Tranquilidad en casa, es tranquilidad en el trabajo, MD junto con Bienestar y el Sindicato, hemos diseñado beneficios especiales para la familia, con el propósito de fortalecer el bienestar de quienes son el motor de nuestra organización, reconociendo la importancia de su entorno familiar como parte esencial de su éxito y equilibrio personal.

- **Apoyo en pago a matrícula de hijos**
- **Bono por nacimiento y ajuar**
- **Bono de matrimonio o unión civil**
- **Convenios varios: Gasco, Dimeigss, médicos a domicilio, red de cementerios, servicios funerarios, bancos**
- **Premio: estímulo académico**
- **Asesoría legal**
- **Asignación de leche**
- **Gift card fin de año**
- **Días administrativos**
- **Días por fallecimiento**
- **Horarios reducidos los días viernes**
- **Permiso exámenes médicos preventivos**
- **Operativos: médicos, donación de sangre, registro civil, oftalmológico, vacunación**
- **Preventa y promociones de entradas**
- **Beneficio cabañas El Tabo**
- **Apoyo psicológico para trabajadores y familiares**

BIENESTAR	2022	2023	2024
veces que se han utilizado los beneficios de bienestar y fondo solidario	312	323	347
Número de personas en uso de beneficios Bienestar y Fondo Solidario	198	213	234

Implementación de la Ley de 40 Horas

En Maestranza Diesel, entendemos la importancia de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. Por ello, desde el 29 de abril de 2024, adoptamos la jornada laboral de 40 horas semanales a nivel nacional, alineándonos con la Ley 21.561.

Esta decisión se tomó en conjunto con el sindicato, buscando aplicar la normativa de forma inmediata, sin necesidad de negociar año a año. De esta manera, logramos reajustar los horarios de manera eficiente, permitiendo que tanto el negocio como nuestros trabajadores se adapten rápidamente al cambio.

Esto permitió un beneficio para los trabajadores y la empresa. Los colaboradores tienen la posibilidad de terminar su jornada laboral a las 4:00 p.m. o 4:30 p.m., dependiendo de su hora de ingreso, facilitando más tiempo para actividades personales y familiares. Como un beneficio adicional, se estableció que los trabajadores tendrán medio día libre en su cumpleaños, un gesto que ha sido ampliamente valorado. Este cambio no solo ha mejorado la conciliación familiar, sino que también ha fortalecido el compromiso y la satisfacción de nuestros colaboradores, quienes han agradecido contar con más tiempo de calidad.

A pesar de la reducción de la jornada laboral, hemos mantenido nuestra capacidad de respuesta hacia los clientes, lo que demuestra nuestra eficiencia y compromiso como equipo. Ahora, nuestro objetivo es optimizar la productividad dentro de este horario, para lo cual estamos desarrollando estrategias que incluyan:

La implementación de esta medida ha sido una experiencia positiva con mayor tiempos de actividades recreativas, deportivas por parte de las personas, fomentando por ellos mismos una vida sana. La decisión de reducir las horas laborales de una vez ha sido clave para facilitar la transición y fomentar un balance real entre la vida laboral y personal. Con el respaldo del sindicato, logramos un acuerdo sin mayores rechazos, demostrando que el diálogo y la colaboración son fundamentales para avanzar en iniciativas que beneficien a todos.

En Maestranza Diesel, entendemos la importancia de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Información Es Poder

Tomen desiciones bien informados, capacidad de decisión, pedir ayuda con alguien que tiene total entendimiento de lo que lo pueden ayudar, ayuda integral a partir de todas las ayudas y personas de este sistema donde derivan si necesitan de otras orientaciones.

Cantidad de Asesorías	2021	2022	2023	2024
Asesorías Financieras Trabajadores	163	118	151	219
Asesorías Financieras Externos	-	-	-	25
Ayudas generales a familiares de trabajadores RSE	-	-	159	20
Orientación beneficios sociales Estatales	-	-	-	20

Orientación Financiera, Asesorías Joel

En MD, estamos comprometidos con el bienestar integral de nuestros colaboradores y creemos que una **buena salud financiera es clave para su calidad de vida presente y futura.** Con el Programa de Orientación Financiera, buscamos empoderar a cada persona para que tome las riendas de su futuro financiero con conciencia. Este programa ofrece el conocimiento y las herramientas necesarias para promover una planificación informada y estratégica, con el objetivo de construir desde hoy un futuro seguro y saludable.

Brindar conocimiento que los trabajadores comprendan cómo sus elecciones financieras impactan en sus metas y bienestar, ofreciendo herramientas y asesoría para que puedan planificar en función de sus objetivos personales.

El programa tiene como objetivos principales

Fomentar una visión a largo plazo:
Capacidad de proyectar sus finanzas de manera informada, tomando decisiones responsables que contribuyan a mejorar su calidad de vida futura.

Reducir el estrés financiero y promover la estabilidad:
A través del conocimiento financiero y la planificación, el programa contribuye a disminuir las preocupaciones relacionadas con la economía personal, ayudando a nuestros colaboradores a alcanzar una mayor tranquilidad financiera.

El Programa de orientación tiene tres modalidades para atender las necesidades de los/las Trabadores/as

1. **Inducciones grupales para nuevos Trabajadores/as:** En estas sesiones introductorias, nuestro asesor presenta una explicación general sobre Ahorro e inversión, Seguros, Créditos, Deudas, Planes de salud, Previsión, etc.

2. **Orientación personalizada uno a uno:** En esta modalidad, cada trabajador puede acceder a una asesoría individualizada con un especialista, quien diseña un plan financiero detallado y adaptado a sus necesidades y objetivos específicos. Estas sesiones privadas permiten una mayor profundidad y confidencialidad en el tratamiento de temas financieros, facilitando el desarrollo de un plan de acción personalizado que ayude a cada colaborador/a a construir y gestionar su bienestar económico en función de sus propias metas.

3. **Webinars y talleres especiales:** A lo largo del año, organizamos eventos sobre temas específicos, cada taller tiene su tema especial dependiendo de nuevas normas o cualquier cambio en el sistema financiero que podrían impactar en una visión integral del futuro financiero.

"En cada asesoría siento que puedo impactar positivamente el tema financiero a una persona. En algunos casos, se obtienen buenos avances, pero en otros casos, por diversos motivos, si no se concreta una mejora derechamente el usuario no continúa.
En otras ocasiones, nos pasa que llegamos tarde a comenzar la gestión, aplico esto a deudas o pensiones.
Para todas las circunstancias es mejor tener la posibilidad de la anticipación y poder gestionar de mejor manera los casos."

Joel Valencia Arratía, Asesor Financiero

Orientación Beneficios Sociales Estata-les, Asesoría Kari

En MD, nos interesa el bienestar integral de nuestros colaboradores, este año comenzamos con el Programa de Orientación en Beneficios Sociales Estatales para ayudar a nuestros empleados a acceder y orientarse en los recursos y beneficios que el Estado ofrece, con el objetivo de apoyarles en situaciones de necesidad o en etapas de la vida donde estos aportes puedan ser de gran utilidad.

¿En qué consiste el Programa?

Brinda a los colaboradores asesoría personalizada para identificar y acceder a los beneficios sociales estatales a los que puedan tener derecho. Desde subsidios de vivienda hasta becas educativas, pasando por bonos específicos para salud, transporte, o situaciones familiares, nuestra asesora está disponible para guiar a cada trabajador en la búsqueda y solicitud de estos recursos.

Registro Social de hogares, actualización o creación de estos para poder tener acceso

Objetivos del Programa

Informar sobre los beneficios estatales disponibles: Nos aseguramos de que los participantes conozcan los diferentes beneficios sociales y subsidios que el Estado ofrece y que podrían ser aplicables a su situación personal o familiar.

Asesorar en el proceso de solicitud: Orientamos a los colaboradores sobre los requisitos, documentación y procesos necesarios para solicitar estos beneficios, facilitando el acceso a apoyos que pueden tener un impacto positivo en su vida y la de sus familias.

Fortalecer la seguridad y estabilidad: Este programa facilita facilitar que los/las colaboradores/as aprovechen todos los recursos a su disposición, brindándoles una mayor estabilidad y apoyo en distintas áreas de su vida.

Consiste en un acompañamiento donde se analiza la situación particular de cada colaborador/a entregando una Orientación personalizada, en sesiones individuales, incluyendo los pasos específicos para solicitarlo, la documentación necesaria y los plazos de postulación. Una asistencia continua pare ayudar en el proceso completo.

Orientación Benéficos Sociales Estatales, Asesoría Kari

Beneficios Sociales a los que Ayudamos a Acceder, los beneficios sobre los que hemos brindamos orientación incluyen:

Empleo:
- Subsidio ingreso mínimo garantizado
- Subsidio protege
- Bono trabajo mujer
- Subsidio empleo joven

Vivienda:
- Subsidio clase media para compra de vivienda
- Subsidio para contratos de arriendo con promesa de compraventa
- Subsidio de arriendo
- Subsidio para ampliar o mejorar la vivienda
- Subsidio para mejorar la eficiencia energética de la vivienda
- Subsidio clase media para mejorar construcción de vivienda
- Subsidio de mejora del entorno y equipamiento comunitario
- Subsidio de arriendo para adultos mayores

Pensión:
- Pensión garantizada universal
- Pensión básica solidaria de invalidez
- Aporte previsional solidario de invalidez
- Pensión de sobrevivencia del sistema de pensiones de AFP
- Aguinaldo de fiestas patrias y navidad (pensionados)
- Subsidio de arriendo adulto mayor
- Rebaja tarifaria transporte (adulto mayor)
- Bono bodas de oro
- Acceso gratuito a personas mayores a parques

Otros beneficios monetarios para las familias:
- Aporte canasta básica
- Bolsillo familiar electrónico
- Aporte familiar permanente (Ex bono marzo)
- Asignación familiar
- Subsidio pago consumo agua potable
- Procedimiento concursable de renegociación de deudas
- Subsidio familiar (SUF)
- Asignación maternal
- Bono invierno

Personas cuidadoras:
- Personas dependientes
- Credencial para personas cuidadoras
- Guía educativa para el apoyo en el cuidado
- Red local de apoyo y cuidados
- De niños y niñas
- Permiso pre y post natal
- Licencias medicas por enfermedad grave de hijo menor de un año
- Ley Sana

Beneficios Servicio Nacional de Turismo:
- Programa de turismo familiar
- Subsidio estatal viaje exclusivo mujeres
- Turismo tercera edad

Orientación Benéficos Sociales Estatales, Asesoría Kari

Durante el primer año, las atenciones realizadas se enfocaron en las siguientes áreas clave:

VIVIENDA

Orientaciones iniciales:

Se brindó asesoría sobre las posibilidades de subsidios para compra o arriendo de viviendas, así como sobre los requisitos necesarios para acceder a estos beneficios.

Gestiones realizadas:

- Organización de charlas grupales e intervenciones individuales.
- Revisión y actualización del Registro Social de Hogares (RSH), incluyendo la creación de registros para quienes no contaban con este instrumento y la modificación de datos para cumplir con los porcentajes requeridos.
- Apertura de libretas de ahorro para vivienda y arriendo.
- Derivación de algunos casos a Joel para coordinar esfuerzos en beneficio de los trabajadores.

Necesidades observadas:

- Es fundamental educar y reforzar el uso adecuado de la libreta de ahorro para la vivienda.
- Se requiere realizar un seguimiento al ahorro mensual de los trabajadores para incentivarlos a alcanzar el monto necesario para postular a los subsidios.

ÁMBITO FAMILIAR

Motivos de consulta principales:

Orientaciones sobre conflictos familiares, consumo de drogas en el entorno familiar, violencia de género, cuidado personal, relaciones paternofiliales, pensión alimenticia y casos de vulneración de derechos.

Gestiones realizadas:

- Provisión de un espacio para que los trabajadores expresen y profundicen sobre sus situaciones familiares, ofreciendo contención emocional cuando es necesario.
- Derivación de casos a Carolina Soto para intervenciones psicosociales.
- Información sobre redes de apoyo disponibles.
- Coordinación de mediaciones familiares para abordar temas de pensión alimenticia y relaciones familiares regulares.
- Orientación sobre el uso de la plataforma del
- Poder Judicial para consultar el estado de causas familiares.

Necesidades observadas:

- Existe un desconocimiento generalizado sobre derechos y deberes en estas temáticas.
- Es necesario mejorar el acceso a información sobre recursos y redes estatales disponibles para resolver estas problemáticas.

EDUCACIÓN

Motivos de consulta principales:

Postulación a gratuidad y otros beneficios educativos.

Gestiones realizadas:

- Revisión y actualización del Registro Social de
- Hogares (RSH) para alcanzar el porcentaje requerido.
- Inscripción en la Ficha Única de Acreditación
- Socioeconómica (FUAS).
- Seguimiento a los primeros resultados programados para el 16 de enero de 2025.

Necesidades observadas:

- El proceso de postulación genera un alto nivel de estrés en los solicitantes, lo que resalta la importancia de proporcionar contención emocional.
- Los postulantes desconocen información clave requerida en la ficha, lo que hace necesario realizar revisiones previas al proceso de postulación.

SALUD

Motivos de consulta principales:

Prestaciones de salud a precios accesibles, pensión de invalidez y obtención de credenciales para cuidadores.

Gestiones realizadas:

- Orientación sobre centros de salud con precios accesibles.
- Asesoría sobre los requisitos y procedimientos para obtener pensiones de invalidez, logrando la aprobación de una solicitud actualmente en proceso de pago.
- Obtención de dos credenciales para cuidadores.

Necesidades observadas:

- Se identificó la dificultad de los trabajadores para gestionar trámites debido a su complejidad, lo que resalta la importancia de acompañar y guiar estos procesos.

Celebraciones

Promoviendo la salud mental a través de comunidad y pasar momentos de calidad fuera de la casa y de la contante presión de la vida cotidiana buscamos realizar actividades con cada una de las personas que están ahí día a día para MD.

- Acto ecuménico
- Día de la mujer
- Celebración aniversario sindicato
- Celebración Fiestas Patrias
- Celebración día del trabajador
- Celebración familiar fin de año

Flexibilidad laboral

Mujeres iniciando en el mundo laboral

Por más que en Chile las mujeres representen una mayoría en términos demográficos, su participación en el mercado laboral sigue siendo inferior a la de los hombres. Aunque esta brecha se ha reducido en la última década, en comparación con otros países de la OCDE, Chile aún se encuentra rezagado en este aspecto. En respuesta a esta necesidad, hemos creado proyectos dirigidos a fomentar la inclusión femenina, ya sea facilitando el acceso al mundo laboral desde el inicio de la carrera profesional o apoyando su reintegración tras años de ausencia.

Apoyo Reinserción Mujeres

La inserción laboral de mujeres fuera del mercado por años, es una oportunidad clave para impulsar el desarrollo económico y construir un mercado laboral más inclusivo y diverso.

Estas mujeres, con su vasta experiencia y habilidades, enfrentan barreras de edad y género que las dejan en condiciones de vulnerabilidad y limitan su participación en empleos formales y bien remunerados. Sensibilizar sobre esta realidad y promover políticas de inclusión laboral es fundamental para aprovechar su potencial y responder a los desafíos de la sociedad actual y el desafío futuro de una sociedad con más edad madura y menos jóvenes, ayudando a construir una sociedad que valore y respalde a todos sus integrantes en cada etapa de la vida.

Según cifras de la OCDE y el INE, la tasa de participación laboral femenina en Chile ha crecido en las últimas décadas, pero entre las mujeres de edad madura (45 años y más) la participación es aún baja. Las mujeres mayores a menudo encuentran barreras adicionales, como la dificultad para acceder a empleos formales y bien remunerados.

La discriminación por edad y género limita las oportunidades laborales para mujeres mayores en Chile. Muchas mujeres mayores en Chile acceden a trabajos informales que carecen de seguridad social y prestaciones, lo cual afecta su estabilidad económica y las perspectivas de una jubilación adecuada.

"Les comparto un poco de mi historia. Desde pequeña fui una estudiante muy aplicada, y las expectativas sobre mi futuro profesional siempre fueron altas. Sin embargo, al ingresar a la universidad, mi vida dio un giro inesperado: tuve a mi primera hija de manera prematura. En ese momento, mis sueños profesionales se congelaron. Ser mamá, compatibilizar los estudios y trabajar fue un desafío enorme, pero también me demostró que era capaz de hacer muchas cosas a la vez. Con mucho esfuerzo, logré obtener mi título técnico, lo que me permitió trabajar durante casi tres años en mi área.

Más adelante, por decisión familiar, tuve dos hijas más. Durante 12 años, decidí dedicarme por completo a mi familia. Quise ser mamá presente y disfrutar cada una de las etapas de mis hijas, pues ellas eran mi prioridad. A medida que crecían y se volvían más independientes, comencé a sentir que ya no me necesitaban tanto, y resurgió en mí el deseo de retomar mi vida profesional. Siempre esperé el momento adecuado, y finalmente llegó.

Hoy, con mi hija menor de 10 años, siento que mis hijas son conscientes de mis sueños y me apoyan sin reproches. El inicio no fue fácil: después de tantos años fuera del mundo laboral, enfrenté muchas inseguridades. Sin embargo, el apoyo de mi equipo, el compañerismo y la empatía de las personas que me rodean han sido pilares fundamentales para mi crecimiento. Día a día trabajo en mí misma, viendo cada jornada como un nuevo comienzo.

Me he sentido muy bien en este proceso. Ha sido un tiempo enriquecedor, un cambio de ritmo respecto a mi vida anterior, pero estoy feliz con lo que he aprendido y con el equipo humano que he encontrado en MD. Disfruto trabajar con mi equipo y valoro el apoyo constante de todos en la organización. Esta experiencia me ha demostrado que soy capaz de mucho más de lo que imaginaba y que mis sueños no tienen límites.

Durante años me sentí orgullosa de haber dedicado toda mi energía y tiempo a mi familia, y ahora, con esta nueva oportunidad, me siento impulsada a creer que puedo ser mucho más que una buena mamá, esposa y dueña de casa: también puedo convertirme en una gran profesional."

Romina Salinas,
Asistente Recursos Humanos

"Soy una mujer de 56 años que, después de 15 años dedicados al cuidado de mis hijos, he vuelto al mundo laboral. Durante esos años, mi prioridad fue mi familia, pero siempre supe que quería volver a trabajar y desarrollarme tanto profesional como personalmente.

Tuve la fortuna de encontrar una empresa, como Maestranza Diesel, que me brindó una oportunidad invaluable. No solo me permitió ser útil y reconocer mis habilidades, sino que también me ayudó a descubrir mis fortalezas y debilidades. A través de programas de capacitación y crecimiento, pude validar mis capacidades en una etapa de la vida en la que es difícil encontrar empleo.

Decidí volver a trabajar porque sentía la necesidad de desarrollarme y sentirme útil. Quería prepararme para ser una adulta mayor con capacidades de aprendizaje, desarrollar mi vocación de servicio y deseos de contribuir a mi comunidad. La empresa que me dio esta oportunidad ha sido un pilar fundamental en mi vida, y estoy profundamente agradecida por la visibilidad y la posibilidad de contribuir a un mundo mejor.

Hoy, me siento realizada como mujer, profesional y madre. Esta experiencia me ha permitido crecer y demostrar que nunca es tarde para aprender y aportar."

Caroll Troncoso,
Asistente de área de personas

Apoyo Crianza

(Mujeres y Hombres)

La doble presencia en el ámbito laboral y personal: un desafío silencioso pero crítico.

La doble presencia se refiere a la carga que enfrentan las personas, al tener que cumplir simultáneamente con las demandas del trabajo y las responsabilidades del hogar. Este fenómeno, aunque común, conlleva riesgos significativos para la salud física y mental de los/las trabajadores/as.

Entre las principales consecuencias de la doble presencia se encuentran el estrés crónico, la fatiga acumulada y el agotamiento emocional, factores que pueden derivar en problemas más graves de salud. Además, este desgaste no solo afecta al individuo, sino también al entorno laboral, reduciendo la productividad, incrementando el ausentismo y generando un ambiente menos colaborativo.

Prestar atención a la doble presencia es crucial para promover el bienestar integral de los/las trabajadores/as y garantizar un entorno laboral más equitativo y sostenible. Esto implica implementar políticas y prácticas que permitan una mejor conciliación entre la vida personal y laboral, como horarios flexibles y una cultura organizacional que valore el equilibrio y la corresponsabilidad.

Reconocer y abordar la doble presencia no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que también fortalece el compromiso, la motivación y el desempeño dentro de las organizaciones, construyendo un futuro laboral más inclusivo y saludable.

“Mi experiencia en Maestranza Diesel ha sido realmente transformadora, tanto a nivel personal como laboral. Desde que llegué, he tenido la oportunidad de crecer dentro de la empresa, comenzando como asistente en finanzas, pasando por el área de fondos, y ahora trabajando en el área comercial back office. Ha sido un camino maravilloso, y puedo decir con toda seguridad que esta es la mejor empresa en la que he trabajado desde que llegué a Chile. Lo que más me amarra a Maestranza es la calidad humana, ese valor que le dan a las personas y que no se encuentra en ningún otro lugar. Aquí realmente valoran a las personas y se preocupan por su bienestar.

La flexibilidad que tengo en mi trabajo ha mejorado mi calidad de vida, especialmente en la compatibilidad entre lo laboral y lo familiar. Mi hijo Matías es mi prioridad, y saber que puedo contar con la empresa para apoyarme en cualquier situación es algo invaluable. Cuando tuve que cambiarlo de colegio y me encontré con el desafío de no tener dónde dejarlo después de clases, la respuesta inmediata fue: ‘Tráelo’. Ahora Matías me acompaña a la oficina en las tardes, lo que no solo reduce costos como transporte y guardería, sino que también me da tranquilidad al saber que está cerca. Además, la posibilidad de optar por teletrabajo, como cuando está enfermo o en vacaciones, hace que mi día a día sea mucho más manejable.
Más allá de la flexibilidad, me encanta el ambiente de trabajo. Aquí siento que me cuidan, que si surge algún problema puedo hablarlo y recibir apoyo. De hecho, muchas veces se pasan con las ayudas que brindan. La relación con mis compañeros también es excelente; en todas las áreas por las que he pasado he encontrado personas que se han portado increíblemente bien conmigo. Todo esto hace que venir a trabajar sea un placer.

Para mí, la calidad humana y el enfoque en el bienestar de las personas que tiene Maestranza Diesel son únicos. Es una empresa que no solo me ha permitido desarrollarme profesionalmente, sino que también me ha dado la oportunidad de integrar a mi familia en actividades como la fiesta de Navidad, que a mi hijo y a mi marido les encanta. Amo trabajar aquí, y espero poder seguir formando parte de esta gran familia por muchos años más.”

Marianny Chavez,
Asistente Administrativa Back office)

“Mi experiencia en Maestranza Diésel durante estos ocho años ha sido muy positiva. He sentido un gran aprecio por mi aporte, lo que ha impulsado mi desarrollo profesional y personal. La calidad del trato humano en la empresa es excepcional, y valoro especialmente la flexibilidad horaria, que ha mejorado significativamente mi vida familiar.

Tengo dos hijos en etapas educativas diferentes —uno en el colegio y otro en jardín infantil— y manejar sus horarios siempre fue una fuente de estrés. Después de discutirlo con mi jefatura, ajustamos mi horario de entrada de 7:30 a 8:30. Este cambio me permite compartir momentos importantes con mis hijos cada mañana, como llevarlos al colegio y conversar con ellos, algo que antes no podía hacer por las restricciones de tiempo.

Además, se me permite teletrabajar cuando mis hijos están enfermos o durante periodos intensivos de mis estudios. Esto no solo alivia mi estrés, sino que también me ayuda a cumplir con mis responsabilidades sin comprometer ninguna área de mi vida.

Antes, estaba constantemente presionado por cumplir con todo: llegar a tiempo al trabajo, responder llamados desde temprano y manejar la logística familiar. Ahora, con la flexibilidad de horarios, puedo dedicar atención plena a cada rol que desempeño, ya sea como padre, estudiante o empleado.

Esta flexibilidad ha mejorado mi relación con mis hijos al permitirme pasar más tiempo de calidad con ellos, y también ha aumentado mi eficiencia en el trabajo. Estar tranquilo sabiendo que mis necesidades familiares son entendidas y apoyadas me permite concentrarme completamente en mis tareas laborales cuando estoy en la oficina.

A mediano plazo, mantener esta flexibilidad seguirá beneficiando tanto a mi bienestar personal como a mi productividad profesional. La posibilidad de equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares sin sacrificar ninguna de ellas puede resultar en una mayor satisfacción laboral y un menor desgaste emocional, lo que a su vez puede contribuir a una mayor retención de empleados y a un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Esta es una de las razones por las que valoro tanto trabajar en Maestranza Diésel, una empresa que realmente apoya el crecimiento profesional y personal.”

Cristian Capot,
Jefe de Planificación

Formación y desarrollo profesional

Plan de carrera

Creando Especialistas, Programa de formación por línea de negocios, desarrollo de carrera, necesidades claras, capacitaciones base, foco, especialización detrás del rol.

En MD, nuestro compromiso con el desarrollo profesional se refleja en los programas diseñados para acompañar y potenciar la carrera de cada colaborador. Contamos con diversas iniciativas enfocadas en brindar herramientas específicas, clarificar el crecimiento por línea de negocio, y fomentar la especialización detrás de cada rol.

Creando Especialistas: Este programa está pensado para profundizar en áreas clave, permitiendo a cada colaborador adquirir un nivel experto en su campo. Nuestro objetivo es asegurar que cada uno pueda ser un referente en su especialidad, generando un impacto directo en la empresa y en su carrera.

Programa de Formación por Línea de Negocio: Entendemos que cada área tiene particularidades y necesidades propias. Este programa ofrece capacitación dirigida para cada línea de negocio, adaptada a sus objetivos y estrategias, garantizando que los colaboradores cuenten con una formación alineada y relevante a su campo.

Desarrollo de Carrera y Necesidades Claras: Con una estructura de desarrollo bien definida, cada colaborador puede visualizar sus oportunidades de crecimiento, con un enfoque claro en las habilidades y competencias necesarias para cada paso. Esto permite que el plan de carrera sea transparente, orientando el esfuerzo y potenciando el desempeño.

Capacitaciones Base: Ofrecemos una gama de capacitaciones que sirven como cimientos para el crecimiento en la organización. Estas formaciones básicas aseguran que todos nuestros colaboradores tengan una base sólida, lo que facilita el aprendizaje de especializaciones posteriores.

Foco y Especialización detrás del Rol: Entendemos que la especialización es clave para alcanzar la excelencia. Por eso, cada programa está diseñado para que los colaboradores puedan centrarse en el desarrollo de habilidades específicas, ampliando su conocimiento técnico y estratégico detrás de cada rol.

GRI 404
404-1ai

CAPACITACIONES	2022	2023	2024
Número de personas capacitadas	347	711	241

CAPACITACIONES	2022	2023	2024
Horas totales de capacitación (hrs)	14.487	19.484	10.580,5
Promedio Horas de capacitación dirigidas a **MUJERES**	11%	14%	28%
Promedio Horas de capacitación dirigidas a **HOMBRES**	89%	86%	72%

*Las mujeres en MD representan el 19% de la población total

Coaching de emociones

Talleres de Emociones: Cultivando una Cultura de Conexión y Colaboración.

En Maestranza Diesel, estamos comprometidos con la construcción de una cultura organizacional que fomente la colaboración, el autoconocimiento y el entendimiento mutuo. En este marco, desde 2023 hemos implementado los Talleres Grupales de Emociones, diseñados para fortalecer las competencias emocionales de nuestros colaboradores y contribuir a una organización más empática y consciente.

¿En qué consiste?

Nuestros talleres son experiencias vivenciales y prácticas, creadas para que cada participante explore sus emociones en un entorno seguro, respetuoso y enriquecedor. A través de dinámicas interactivas, ejercicios reflexivos y conversaciones significativas, buscamos:

Ampliar el vocabulario emocional, facilitando la identificación y expresión de los sentimientos.
Validar las emociones y comprender su sabiduría inherente, reconociendo que cada emoción tiene una función clave en nuestra vida.
Desafiar creencias limitantes sobre las emociones, como la idea de que existen emociones "buenas" o "malas" o que estas desaparecen si no se expresan.

Enfocamos nuestros talleres en la comprensión de cuatro emociones fundamentales que suelen ser incómodas y generar desafíos: miedo, rabia, tristeza y vergüenza. El objetivo es resignificar estas emociones, descubriendo su utilidad práctica en la vida cotidiana. Entender y validar nuestras emociones permite responder de manera consciente, expresarlas de forma saludable y construir relaciones más empáticas y efectivas.

Coherencia cultural:
Colaboración como valor esencial

Este programa refleja nuestro compromiso de alinear las acciones de Maestranza Diesel con nuestros valores organizacionales. Sabemos que una colaboración efectiva comienza con el autoconocimiento: comprender nuestras respuestas emocionales, comunicarnos de manera auténtica y desarrollar empatía nos permite construir un entorno laboral más cohesionado y humano.

Impacto:
Transformando relaciones y resultados

A través de los talleres, buscamos generar un impacto tangible en nuestra organización: humano.

Fortalecer las relaciones interpersonales, promoviendo el autocuidado y la conexión interna y externa.
Crear espacios para la reflexión emocional, donde cada colaborador pueda escucharse y comprenderse mejor.
Fomentar una mayor colaboración, influenciada por una comprensión emocional más profunda.

Hasta la fecha, hemos llevado a cabo 8 talleres, impactando positivamente a colaboradores de diversas áreas. Los participantes han fortalecido su capacidad de conexión emocional y mejorado sus habilidades para colaborar de manera más efectiva.

Seguimos avanzando en este camino hacia una organización más empática, consciente y colaborativa. Este programa es solo un paso más en nuestra búsqueda constante de construir un entorno donde las emociones sean una herramienta para el crecimiento personal y colectivo.

DESARROLLO PROFESIONAL	2022	2023	2024
Numero de sesiones coach	326	388	473

Becas

En MD promovemos el crecimiento profesional de nuestros colaboradores a través del programa de Becas MD, que facilita el acceso a la educación superior mediante un aporte del 70% en la matrícula y el arancel anual de estudios. Este beneficio está disponible para todos los colaboradores interesados en ampliar sus conocimientos y habilidades. Actualmente, dos colaboradores de nuestra sucursal en Antofagasta participan en diplomados financiados por este programa, enfocados en áreas clave para su desarrollo y desempeño.

BECAS	2022	2023	2024
Becas realizadas por mujeres	1	4	5
Becas realizadas por hombres	14	12	17

Alumnos en practica

Cada año, nuevas generaciones de mecánicos y mecánicas se integran a nuestro programa de prácticas en MD. Como mentores, asumimos con entusiasmo la responsabilidad de brindarles el mejor apoyo posible. Este programa no solo enriquece nuestra organización, sino que también nos permite descubrir y potenciar el talento dentro de nuestra propia casa, construyendo juntos los cimientos de su futuro profesional.

Fomentar el autocuidado es una pieza clave para mantener un clima laboral saludable, y nuestro compromiso con una cultura de puertas abiertas y apertura a nuevas oportunidades garantiza que este espacio sea uno de aprendizaje, crecimiento y colaboración.

"Llevo casi dos años en MD y mi experiencia ha sido muy gratificante. Desde el inicio, me dieron la oportunidad de pasar por diferentes áreas a través de una pasantía, como Equipos, Transmisiones y Calidad, lo que me permitió adquirir conocimientos transversales que no imaginaba tener. Este recorrido me ayudó a elegir el área de Bombas, donde me estoy especializando en el mundo de la mecánica. Durante este proceso, recibí mucha paciencia y dedicación, lo que me ha ayudado a volverme cada vez más independiente.

En MD he podido desarrollarme tanto personal como profesionalmente. He aprendido mucho sobre el funcionamiento de los equipos, sus partes y metrología. Además, me enseñaron a ser proactiva, a resolver problemas en equipo y a madurar en el ámbito laboral. Me siento motivada a seguir creciendo y especializándome, como lo hacen mis compañeros.

Recomendaría MD como un excelente lugar para trabajar porque siempre te dan la oportunidad de aprender y superarte, sin poner límites a tu crecimiento."

Recomendaría MD como un excelente lugar para trabajar porque siempre te dan la oportunidad de aprender y superarte, sin poner límites a tu crecimiento."

Anastasia Cebra,
Practicante Dual

ROBOT, Programa de Formación

Hemos establecido alianzas con Liceos Industriales para ofrecer a estudiantes de tercero y cuarto medio prácticas profesionales en el sector de la metalmecánica. Este año lanzamos un nuevo Programa de Formación, basado en tres pilares clave:

El **Robot** replica procesos industriales en pequeña escala, permitiendo actividades como ensamblaje, soldadura y control de calidad, brindando a los estudiantes experiencia real y práctica. Además, el 50% de su construcción utiliza materiales reutilizados, promoviendo la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono.

El programa tiene como objetivo desarrollar talento alineado con los valores de MD, potenciar habilidades técnicas y humanas, y reforzar la responsabilidad ambiental, contribuyendo al crecimiento de los futuros profesionales y de la comunidad.

1. **Formación teórica:**
Adaptada a las necesidades de cada área, con tutores que guían y apoyan a los estudiantes.

2. **Coaching de acompañamiento:**
Enfocado en trabajo en equipo y seguridad laboral, facilitando el desarrollo profesional y personal de los estudiantes.

3. **Formación práctica:**
Consolidación de conocimientos mediante evaluaciones continuas y la construcción de un "Robot", un proyecto innovador diseñado y ejecutado en colaboración con estudiantes y el área de Ingeniería.

"Llevo un año en MD, y la experiencia ha sido increíble. He aprendido mucho sobre cómo es realmente el mundo laboral, y descubrí que no todo es tan malo como dicen; aquí hay mucha empatía entre los compañeros.

MD me ha aportado tanto en lo económico como en lo emocional. Siempre he sentido el apoyo de mis jefes y del área de Personas y colegas, que están ahí cuando necesito ánimo. He crecido mucho personal y profesionalmente; conocer a tantas personas y vivir nuevas experiencias me ha enseñado mucho.

Ser la única mujer soldadora al principio fue un desafío, pero con el tiempo gané confianza y ahora soy una más del equipo. Cuando usé el brazo robótico, (tuve la oportunidad de utilizar una tecnología innvadora), me sentí capaz y empoderada, aunque también con algo de miedo, esa oportunidad me demostró que soy más inteligente y fuerte de lo que pensaba.

Sin duda, recomendaría MD como un gran lugar para trabajar. Siempre les digo a mis profesores que manden alumnos, porque sé que aquí pueden aprender y crecer. Para mí, MD fue el lugar que me ayudó a encaminar mi vida, y eso siempre lo voy a valorar."

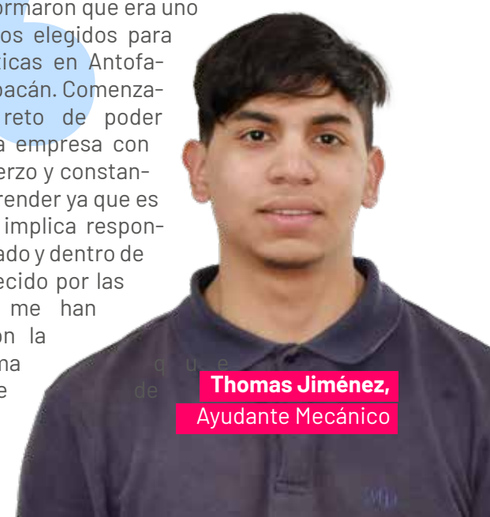
Scarlette Macias, ingreso como practicante, hoy en día con contrato indefinido, primera soldadora mujer en Maestranza y primera persona en aplicar la mano robótica para trabajos.

Scarlette Macias,
Ayudante mecánico

Hospedaje para practicantes de región, ahora también en ANF

A partir de 2024, nuestra sucursal de ANF cuenta con un programa de hospedaje gratuito para practicantes provenientes de otras regiones. Esta iniciativa busca ofrecer más oportunidades a las regiones vecinas, facilitando su desarrollo profesional y brindándoles acceso a nuevas experiencias. Además, para quienes sean contratados tras finalizar su periodo de práctica, extendemos un período adicional de apoyo para que tengan tiempo de establecerse y adaptarse plenamente a su nuevo entorno. Este compromiso refuerza nuestra visión de ser una organización inclusiva y que acompaña a sus colaboradores en cada etapa de su crecimiento.

"Cuando me informaron que era uno de los 4 alumnos elegidos para hacer las prácticas en Antofagasta me sentí bacán. Comenzaba un nuevo reto de poder quedarme en la empresa con disciplina, esfuerzo y constancia de poder aprender ya que es un trabajo que implica responsabilidad y cuidado y dentro de mi estoy agradecido por las personas que me han enseñado y con la empresa misma han sido parte crecimiento"



Thomas Jiménez,
Ayudante Mecánico

Seguridad

Buscamos Cero exposiciones, Buscamos Cero Accidentes

Observadores VCC

Los Observadores VCC (Verificadores de Control Crítico) son una herramienta clave para monitorear el cumplimiento de controles críticos en actividades asociadas a lesiones graves o fatales (LGF). Este programa tiene como objetivo fomentar el liderazgo activo, involucrando principalmente al alto liderazgo en actividades críticas para garantizar que las personas estén seguras y cumplan con los estándares establecidos. Los trabajadores valoran la participación de los líderes en estas observaciones, ya que su presencia contribuye a un mayor conocimiento de los riesgos, la evaluación directa de las prácticas laborales y el refuerzo del compromiso con la seguridad. Cada integrante del equipo de observadores debe realizar al menos dos observaciones mensuales, asegurando un trabajo participativo que marque la diferencia. La implicación del alto liderazgo facilita la provisión de recursos, el relacionamiento y la reducción de barreras entre cargos, promoviendo una comunicación efectiva y una responsabilidad compartida que fortalece la seguridad de todos.

Formación

Salud y seguridad en el trabajo	2022	2023	2024
Cantidad de cursos de formación de seguridad	16	24	22

GRI 403, 403-7, 404-2

Buscamos Cero exposiciones, Buscamos Cero Accidentes

CEPA Tour:

Una experiencia única para fortalecer comunidad y desarrollo profesional

El programa CEPA Tour es una iniciativa diseñada para conectar y enriquecer a nuestros colaboradores/as a través de un intercambio entre sucursales, fomentando comunidad, compañerismo y desarrollo profesional. Actualmente, consiste en un tour de trabajadores/as entre Santiago y Antofagasta, que se realiza dos veces al año. Cada semestre, cuatro personas destacadas, seleccionadas entre los observadores más sobresalientes, son invitadas a participar.

En MD, uno de nuestros principales focos es el crecimiento profesional de nuestro equipo. A través del CEPA Tour, buscamos reforzar los lazos de comunidad, el compromiso con la seguridad y salud ocupacional, y el sentido de pertenencia a nuestra organización.

A través de un recorrido guiado, nuestros colaboradores tienen la oportunidad de:

1. **Generar Comunidad:** Conectar con colegas de diversas áreas, intercambiando experiencias y generando un ambiente de apoyo mutuo.
2. **Fortalecer el Desarrollo Profesional:** Los participantes asisten a capacitaciones y charlas que fomentan el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades clave.
3. **Disfrutar de un Paseo Cultural en la Capital:** A través de un recorrido especial, los participantes pueden conocer los puntos más emblemáticos de la ciudad, reforzando el sentido de pertenencia a MD y a la región.

Impacto del CEPA Tour

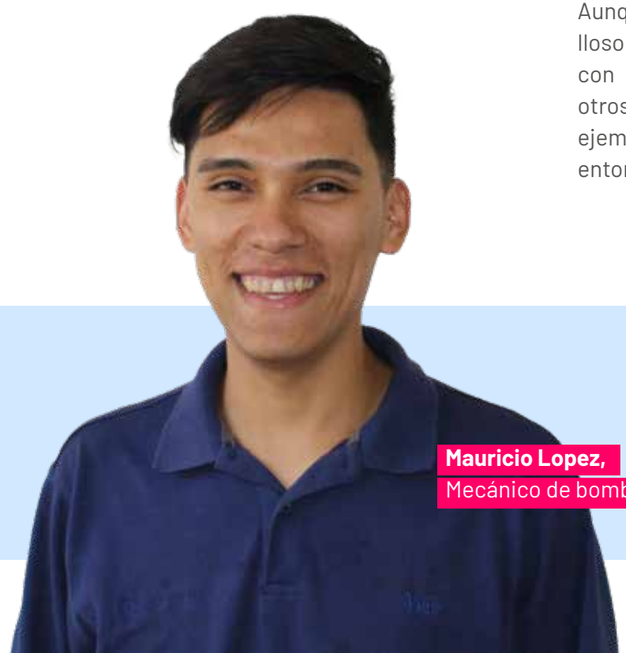
Los colaboradores/as que han participado valoran las oportunidades de capacitación y cómo estas contribuyen a su desarrollo tanto laboral como personal. Reconocen la importancia de fomentar relaciones positivas y una cultura de cuidado mutuo y aprecian sentirse valorados y vistos por la organización, lo que fortalece su compromiso y sentido de pertenencia.

Esta experiencia no solo fomenta la seguridad y el bienestar, sino también el desarrollo integral de cada participante, contribuyendo a un entorno laboral más saludable, unido y motivador.

Con el sistema CEPA, reafirmamos nuestro compromiso con un entorno laboral donde cada integrante de MD pueda crecer profesional y personalmente, reflejando dedicación y excelencia en nuestro servicio.

“Mi experiencia en MD, especialmente siendo parte del sistema CEPA, ha sido enriquecedora. En estos casi 10 años, he crecido como profesional y como persona, cuando recién llegue era una persona tímida, con miedo de relacionarme, pero CEPA me obligó a salir de mi zona de confort, mejorar mis habilidades de comunicación y enfocarme en ayudar. me brindó herramientas para desarrollar habilidades esenciales, como dar retroalimentaciones constructivas y manejar conversaciones difíciles, algo que antes me resultaba desafiante. me enseñó a empoderarme y ser un líder aunque informal el respeto que he ganado entre mis compañeros, quienes me ven como un par a pesar de que tengan más años de experiencia. Ser parte del Cepa es un compromiso con la seguridad, empezando por uno mismo. CEPA no solo fomenta la seguridad, sino que también impulsa el aprendizaje continuo y la conexión entre áreas, crear una comunidad colaborativa en la organización

Aunque al principio me costó, ahora me siento orgulloso de cómo he crecido. Hoy puedo comunicarme con fluidez, proponer soluciones y empoderar a otros para mejorar. Me siento orgulloso de ser un ejemplo para mis colegas y de ayudar a construir un entorno donde todos cuidamos de todos.”



Mauricio Lopez,
Mecánico de bombas y equipos, 2024

Capacitaciones

- Uso y manejo de extintores
- Almacenamiento de sustancias peligrosas
- Primera respuesta frente a emergencias de salud
- Conducción a la defensiva
- Exposición al ruido (Prexor)
- Trabajos en altura
- Alza hombres
- Puente Grúa e Izaje de cargas
- Equipos calentadores
- Retroalimentación efectiva y afectiva
- Comportamientos críticos asociados a los trabajos con presión
- Barreras de segregación y contención
- Comunicación efectiva

4 sistemas en apoyo a la seguridad

- Aseguramiento de calidad
- Mejora continua
- Protección de máquinas y equipos
- 7 estándares LGF

Campañas

La industria en la que operamos enfrenta riesgos inherentes a la naturaleza de nuestros servicios, que requieren de una atención rigurosa y continua para garantizar la seguridad y el bienestar de todos los involucrados. Dada la complejidad y el impacto potencial de nuestras operaciones los riesgos pueden afectar nuestros colaboradores.

Por lo tanto, estamos contantemente innovando en medidas preventivas y en la gestión de riesgos que nos permitan operar con la máxima responsabilidad y compromiso con la seguridad.

Esto implica adoptar una postura de constante vigilancia y mejora, asegurando que cada aspecto de nuestras actividades esté alineado con las mejores prácticas de la industria para minimizar cualquier posible impacto.

SI LO VES, DÍMELO

Continuando con cero exposiciones

GRI 404-1, 403-2

Anualmente elegimos una campaña para reforzar nuestro compromiso y obligaciones con la seguridad y el bienestar de todos/as nuestros/as trabajadores/as.

Este año a través de la campaña SI LO VES, DÍMELO. Esta iniciativa fomenta la colaboración activa entre compañeros/as para el cuidado mutuo, fortaleciendo una cultura de prevención y apoyo en cada rincón de nuestra organización.

Objetivos:

- **Promover mensajes de cuidado:** Generar conciencia sobre la importancia de velar por la seguridad de todos/as mediante una comunicación abierta y respetuosa.
- **Revisión del plan de comportamientos seguros:** Asegurar que las prácticas laborales prioricen la seguridad y se adapten continuamente a las necesidades del equipo.
- **Talleres de observación:** Capacitar a los/as trabajadores/as para identificar y abordar riesgos potenciales, promoviendo actitudes responsables y proactivas.
- **Charlas integrales:** Desarrollar sesiones educativas que fortalezcan los conocimientos en temas clave de seguridad y salud ocupacional.

Actividades de observación de comportamientos con apoyo y pautas

Seguridad	2021	2022	2023	2024
Tasa de frecuencia	6,77	5,13	0	0
Tasa de gravedad	140,52	333,5	0	0
Número de accidentes	4	3	0	0
Días perdidos por accidentes	83	195	0	0

Producción	2021	2022	2023	2024
Cantidad de horas trabajadas	590.659	584.709	606.692	0597.401
Cantidad de horas trabajadas de NO empleados	18.263	18.995	21.997	23.688

Cepa Destacado: Reconociendo la proactividad

Cada mes, destacamos a un/a trabajador/a como **Observador/a Destacado/a** en reconocimiento a la calidad y compromiso reflejados en sus observaciones. Este reconocimiento incluye un premio mensual, y trimestralmente se realiza una evaluación para seleccionar al/a la observador/a con el mejor desempeño, quien recibirá un día libre como recompensa.

Criterios de evaluación:

- **Constancia:** Entrega regular y consistente de observaciones.

Calidad: Observaciones relevantes, precisas y útiles para la mejora continua.

Liderazgo: Ser un ejemplo positivo para los compañeros/as, actuando como un verdadero modelo de conducta.

Con este programa, buscamos motivar y valorar el esfuerzo de quienes contribuyen activamente a fortalecer nuestra cultura de seguridad y colaboración. Y se agradece a las personas por su colaboración.

Premiación a/la Trabajador/a Destacado/a “DEL AÑO” en Seguridad

En línea con nuestro compromiso de fortalecer la cultura de seguridad en MD, se instauró el premio al/a la Trabajador/a Destacado/a del Año en Seguridad. Este reconocimiento se diferencia de otros galardones por su enfoque en destacar a personas que demuestran un **interés genuino en el bienestar de sus pares,** reflejan conductas ejemplares y encarnan los valores fundamentales de seguridad y excelencia en el trabajo

Motivación para la creación del premio: Este nuevo reconocimiento tiene como objetivo fomentar una cultura interdependiente, donde no solo el área de Prevención esté involucrada en la elección, sino que todos los equipos participen activamente en **identificar y destacar a quienes lideran con su ejemplo.**

Proceso de selección: Comienza con las **nominaciones internas,** donde cada supervisor propone un candidato/a de su equipo. Al tener los seleccionados se realiza una **evaluación colectiva,** Un panel compuesto por supervisores/as, jefaturas de servicio y el equipo de Seguridad, el cual, analiza las propuestas, considerando criterios como conducta ejemplar, compromiso con la seguridad y alineación con los valores de MD. Se realiza una discusión colaborativa seguida de una **votación** para elegir al/a la ganador/a.

La persona seleccionada recibe un premio durante el Día de la Seguridad, que incluye una gift card y un reconocimiento formal ante sus compañeros/as. Buscamos no solo motivar a los/as trabajadores/as, sino también consolidar una cultura de seguridad donde cada individuo se sienta responsable y comprometido con el bienestar colectivo.

GRI 403-10, 403-9b

"Con 11 años en MD, mi camino comenzó en servicios generales y ha pasado por varias áreas hasta llegar a Recepción y Despacho, donde trabajo hoy. MD ha sido clave en mi desarrollo, dándome oportunidades de crecimiento y capacitaciones que no solo aplico en mi trabajo, sino también en mi vida diaria. Participar en CEPA y en procesos de seguridad fortaleció mis habilidades en comunicación y liderazgo, algo que incluso puedo usar con mi familia. Ganar el premio al Trabajador Destacado 2023 fue una gran sorpresa y un reconocimiento a mi esfuerzo constante por hacer un buen trabajo. Este tipo de reconocimientos reflejan el valor que MD da a sus trabajadores, y eso me impulsa a seguir creciendo y dando lo mejor de mí. Agradezco a Dios y a la empresa por la confianza, e invito a mis compañeros a esforzarse porque aquí el compromiso y el extra siempre se reconocen."

Jesus Galvez,
Operador de Carga, ganador del premio a trabajador seguro 2023

Salud Ocupacional

Salud Mental

Nueva encuesta psicosocial Revisión de 12 dimensiones dirigidos a evaluar la salud mental de las personas dentro de la organización doce dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo y el de la escala de salud mental (GHQ12).
La escala de salud mental (GHQ12) es una manera de medir la salud mental de los trabajadores y trabajadoras.

- Carga de trabajo
- Exigencias emocionales
- Conflicto de rol
- Compañerismo
- Vulnerabilidad
- Desarrollo Profesional
- Reconocimiento y claridad de rol
- Calidad de liderazgo
- Inseguridad con las condiciones de trabajo
- Equilibrio trabajo y vida privada
- Confianza y justicia organizacional
- Violencia y acoso

Trabajadores cubiertos en Seguridad	2021	2022	2023	2024
Número de trabajadores que no sean empleados, pero estén cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	12	11	13	14
Porcentaje de trabajadores que no sean empleados, pero estén cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	100%	100%	100%	100%

Encuesta Psicosocial

La gestión de la salud mental en el trabajo es una responsabilidad esencial para las organizaciones. Implementar la metodología CEAL-SM, que se fundamenta en el diálogo social dentro de la empresa, permite identificar áreas de mejora a través de un diagnóstico participativo y el diseño de medidas preventivas organizacionales. Esto favorece el bienestar de los empleados, promoviendo su salud mental y, en consecuencia, la productividad de la organización.

El análisis realizado muestra que el nivel de riesgo en MD es bajo, con una participación del 73% de los trabajadores a nivel nacional. Sin embargo, se han identificado áreas clave que requieren atención, principalmente en la carga de trabajo. Es necesario implementar acciones para optimizar la planificación, mejorar la distribución de tareas y asegurar una adecuada gestión de recursos, con el objetivo de reducir los niveles de estrés y aumentar el bienestar general.

A través de la encuesta psicosocial, se detectaron otras áreas que también pueden mejorar el bienestar de los empleados. Aunque la carga de trabajo se presenta como la principal preocupación, también es importante atender aspectos como las exigencias emocionales, los conflictos de rol y la calidad del compañerismo. Estas áreas, aunque con menor grado, deben ser gestionadas para promover un ambiente laboral saludable y equilibrado.

El análisis realizado muestra que el nivel de riesgo en MD es bajo, con una participación del 73% de los trabajadores a nivel nacional.

GRI 403-6, 404-1

Promoviendo la salud mental en MD:
Acceso a sesiones con psicólogos

En MD, reconocemos que el bienestar emocional de nuestros colaboradores es un pilar fundamental para su calidad de vida y desempeño profesional. Por ello, hemos implementado un programa que garantiza el acceso a sesiones con psicólogos especializados, promoviendo un entorno de trabajo saludable y empático.

Estas son Sesiones gratuitas asegurando que todos los colaboradores puedan acceder al beneficio sin barreras económicas. La atención se realiza bajo estrictos estándares de privacidad, fomentando un espacio seguro para abordar temas personales o laborales. Este programa ha permitido que nuestros equipos cuenten con herramientas prácticas para manejar el estrés, mejorar relaciones interpersonales y fortalecer su bienestar emocional.

Para nosotros, es grato saber que, si alguno de nuestros colaboradores enfrenta un **desafío emocional,** está siendo **atendido por profesionales confiables** y con una sólida experiencia en el rubro. Esto no solo garantiza un tratamiento adecuado, sino que también refuerza nuestra confianza en la calidad del apoyo que ofrecemos.

Este esfuerzo se alinea con nuestro compromiso de construir un entorno que respalde la salud integral de nuestros equipos, fortaleciendo nuestra capacidad de retener y desarrollar talento mientras impulsamos una cultura organizacional sostenible.

En MD, reafirmamos nuestro compromiso de promover el bienestar emocional como parte esencial de nuestra estrategia de responsabilidad corporativa.

Durante el periodo 2024 se realizaron 676 sesiones psicológicas entre dos psicólogos para personas internas y externas de MD que necesitaran apoyo y acceso a apoyo psicológico.

Sesiones psicológicas RSE	2021	2022	2023	2024
Sesiones con psicólogo RSE	82	120	166	338

*Sesiones psicológicas entregadas en el último año solo con el fin de promover salud mental por temas fuera de MD para internos y externos

"Como psicóloga clínica, este año ha sido para mí una experiencia de crecimiento y desafíos constantes, tanto a nivel profesional como personal. Acompañar a colaboradores de MD y a sus familias en procesos terapéuticos ha sido un camino profundo, que me ha permitido conectar con historias, emociones y vivencias especiales.

Uno de los aspectos enriquecedores de este año ha sido atender a los estudiantes en práctica. Trabajar con generaciones tan jóvenes me ha exigido una constante adaptación para comprender sus realidades, que son tan distintas a las que viví yo misma en esa etapa de mi vida. Ha sido hermoso y energizante escuchar sus inquietudes, angustias y, en muchas ocasiones, esa sensación de soledad que muchos de ellos atraviesan. Este rol me ha permitido ejercer un vínculo más cercano y con un enfoque de cuidado, en el que he podido ofrecerles no solo acompañamiento emocional, sino también a mostrarles el potencial que tienen ante los desafíos que tienen por delante y orientarles en valores esenciales. Ver el avance de algunos de ellos ha sido gratificante. En otros casos, los desafíos siguen siendo parte del proceso de aprendizaje, tanto para ellos como para mí.

Por otro lado, trabajar con colaboradores de MD en sus contextos personales ha sido un privilegio. En muchos casos, he tenido la oportunidad de ayudarles a enfrentar procesos dolorosos que, aunque afectan profundamente su vida personal, también repercuten en su desempeño laboral. Ser un espejo donde pueden mirar sus dificultades desde una nueva perspectiva y encontrar alternativas de solución, es una de las experiencias más valiosas que he vivido este año. Al mismo tiempo, saber que mi función tiene un impacto directo en su bienestar y, en consecuencia, en el de la empresa, le otorga un sentido profundo a mi tarea.

Un aspecto fundamental de este año ha sido mi trabajo con personas que atraviesan enfermedades físicas graves. Estas experiencias han sido las más complejas y, al mismo tiempo, las más humanas. En estos casos, tanto el paciente como yo nos enfrentamos a la incertidumbre sobre el futuro. Sin embargo, estar allí para ofrecer apoyo, acompañar en el sufrimiento y brindar consuelo en momentos tan difíciles, me ha llenado de un profundo sentido de propósito. Aunque el alivio que puedo ofrecer no siempre sea definitivo, saber que he podido acompañarles en su dolor me ha permitido sentirme útil y conectada con la esencia misma de la terapia.

A lo largo de este año, he sentido una profunda gratitud hacia MD, especialmente al área de personas, por confiar en mí y darme la oportunidad de aportar desde mi experiencia profesional. Esta colaboración ha sido una fuente constante de aprendizaje y satisfacción personal, y me ha permitido hacer una diferencia en la vida de quienes confían en mi función."

Carolina Soto Santibañez, Psicóloga

Esta colaboración ha sido una fuente constante de aprendizaje y satisfacción personal, y me ha permitido hacer una diferencia en la vida de quienes confían en mi función.

Conciencia humana y social latente

DEI

La construcción de un entorno laboral inclusivo y equitativo que valore la diversidad como un pilar fundamental es tarea de todos.

Sabemos que un ambiente de trabajo diverso y respetuoso fortalece nuestra capacidad de adaptarnos a los retos y oportunidades del mercado.

En 2023, realizamos un diagnóstico de inclusión enfocado en personas con discapacidad, y en 2024 ampliamos nuestro alcance para evaluar las brechas en equidad de género. Este análisis nos proporcionó una comprensión clara de nuestras áreas de mejora y nos permitió desarrollar un plan de acción informado y específico.

Creemos que la diversidad es fundamental para un crecimiento sostenible e innovador. En línea con nuestros compromisos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y 10, buscamos continuamente crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas y cómodas, tanto con sus roles como con sus compañeros de equipo.

Este año también brindamos oportunidades de sensibilización a nuestros colaboradores y colaboradoras, promoviendo una mayor conciencia sobre sesgos inconscientes y fomentando un ambiente laboral inclusivo para todos y todas.

GRI 405, 2-7

Inclusión e Igualdad	2021	2022	2023	2024
Índice de Adulto mayor	3,4%	3,0%	3,4%	3,8%
Índice Multicultural	5,9%	5,7%	6,8%	8,6%
Índice de Personas con Discapacidad	2,8%	2,7%	2,7%	2,1%

Participación Mujeres en posición de Liderazgo	2021	2022	2023	2024
Índice Mujeres en posición de liderazgo en cuanto al total de trabajadores	3,1%	2,7%	3%	2%
Índice Mujeres en posición de liderazgo en cuanto al total de personas en posición de liderazgo	21,4%	18,5%	21%	26%

La construcción de un entorno laboral inclusivo y equitativo que valore la diversidad como un pilar fundamental es tarea de todos.

RSE

Visita a Sergio: Apoyo en momentos difíciles

En MD creemos firmemente en el valor de acompañar y apoyar a nuestra familia laboral en los momentos más desafiantes. Durante el verano, Sergio, trabajador de MD, sufrió un accidente automovilístico mientras viajaba con su familia. Sergio resultó con las lesiones más graves, lo que lo llevó a permanecer hospitalizado lejos de sus seres queridos, quienes fueron trasladados a Santiago. Para brindarle apoyo en este momento difícil, MD organizó y cubrió todos los gastos de una visita especial de dos compañeros de trabajo al hospital donde se encontraba Sergio. Esta acción no solo buscó demostrar nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores, sino también reforzar los lazos de solidaridad y empatía que caracterizan nuestra cultura organizacional.

Voluntariado en Fundación Pléyades: Compromiso con la infancia

En MD estamos comprometidos con el bienestar y desarrollo de las comunidades más vulnerables. Por ello, colaboramos activamente con la Fundación Pléyades, una organización dedicada a garantizar la protección y el cuidado de niños y niñas cuyos derechos han sido vulnerados, han sido separados de sus familias o se encuentran en situación de abandono.

Un grupo de trabajadores de MD aporta mensualmente para apoyar a esta noble causa. Además, nuestra empresa fomenta y respalda estas iniciativas al permitir que nuestros colaboradores gestionen y realicen actividades solidarias en horario laboral. Este compromiso reafirma nuestra convicción de que juntos podemos construir un futuro más justo para los niños y niñas que más lo necesitan.

Donación de camisetas deportivas al equipo juvenil Cobremar

En MD creemos en el poder del deporte como una herramienta para promover el bienestar, los valores de trabajo en equipo y los hábitos de vida saludable entre los jóvenes. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso con la comunidad a través de la donación de camisetas deportivas al equipo juvenil Cobremar.

Esta contribución no solo busca apoyar a los jóvenes deportistas en su desarrollo, sino también motivarlos a seguir persiguiendo sus metas con entusiasmo y disciplina. En MD continuaremos fomentando iniciativas que impulsen el deporte como un motor de cambio positivo en la sociedad.

Donación para actividades recreativas en la cárcel de mujeres en ANF

En MD estamos comprometidos con apoyar iniciativas que contribuyan al bienestar y la salud mental de las comunidades, incluso en contextos de reclusión. Por ello, realizamos una donación destinada a una actividad recreativa en la cárcel de mujeres de ANF, que benefició a 90 internas.

Estas actividades no solo ofrecen un momento de esparcimiento, sino que también ayudan a manejar la ansiedad y el estrés asociados con la reclusión, promoviendo un ambiente más positivo dentro del recinto penitenciario. En MD creemos que acciones como esta pueden marcar una diferencia significativa en la vida de las personas, brindando oportunidades para la reflexión y el crecimiento personal.

Donación de ropa de invierno para el Hogar El Arca

En MD reafirmamos nuestro compromiso con quienes más lo necesitan, especialmente en épocas de mayor vulnerabilidad. Durante la temporada de invierno, organizamos una campaña solidaria para recolectar y donar ropa de abrigo para adultos y niños del Hogar El Arca, beneficiando a las personas que se encontraban en la fundación en ese momento.

Esta iniciativa tuvo como objetivo ofrecer un alivio a las bajas temperaturas, asegurando que los residentes del hogar pudieran contar con prendas adecuadas para protegerse del frío. A través de estas acciones, seguimos construyendo una red de apoyo que impulsa la solidaridad y el cuidado mutuo en nuestra comunidad.

GRI 203-1

Apoyo a los afectados por los incendios en Viña del Mar

En MD, la solidaridad y el apoyo a nuestras comunidades son pilares fundamentales de nuestra responsabilidad social. Durante el verano de 2024, los devastadores incendios en Viña del Mar afectaron cerca de 15,500 viviendas, dejando a muchas familias en una situación de vulnerabilidad extrema.

Ante esta emergencia, movilizamos nuestros esfuerzos para brindar ayuda de distintas maneras:

Donación de alimentos y productos esenciales:
Apoyamos una olla común destinada a alimentar a las personas damnificadas y entregamos productos de higiene y limpieza para contribuir a mejorar sus condiciones.

Reconstrucción de una vivienda:
Conscientes de las enormes pérdidas materiales, aportamos un monto significativo para la reconstrucción de una casa, devolviendo la esperanza a una familia que perdió todo en los incendios.

Voluntariado activo:
Un grupo de trabajadores de MD dedicó su tiempo y energía a colaborar en las tareas de apoyo y recuperación en las zonas afectadas.
Estas acciones reflejan nuestro compromiso de estar presentes cuando más se nos necesita, trabajando juntos para reconstruir no solo hogares, sino también la esperanza de las familias damnificadas.

En MD, la solidaridad y el apoyo a nuestras comunidades son pilares fundamentales de nuestra responsabilidad social.

GRI 203-1

Comunidad

Ingreso Refugiado Afganistán

En el contexto social mundial actual, la solidaridad y proporcionar oportunidades con total apertura se han vuelto más necesarios que nunca. A través de nuestros contactos internos, se presentó la opción de ayudar a Ahmad, quien llegó a Chile desde Afganistán con su esposa embarazada y dos hijos pequeños en busca de nuevas oportunidades como refugiado. Sin dominar el idioma, tuvo dificultades para encontrar empleo. Inicialmente lo apoyamos en la búsqueda de trabajo, y hoy forma parte del equipo de cadena de suministro. Gracias a su dedicación y buenos resultados, se ha ganado un lugar en el equipo, donde todos están contentos con su desempeño y el valioso aporte que ha brindado.

"Yo también soy extranjero, y para mí fue un desafío adaptarme al léxico en Chile. Fue complicado aprender a hablar como chileno para comunicarme y que se entendiera el mensaje en el trabajo y, al mismo tiempo, mantener mi forma de hablar como venezolano en casa. Sin embargo, MD me ayudó mucho en este proceso gracias al compañerismo que encontré. Siempre me decían: “Voy a hacer todo lo posible por ayudarte”, lo que me hizo sentir apoyado desde el principio.

En ese sentido, trabajar con Ahmad ha sido muy significativo para mí. Él tiene una mente abierta como extranjero, es muy respetuoso de la cultura chilena y, a pesar de venir de una realidad tan distinta, entiende que, como extranjero, es necesario adaptarse. Como compañero, hemos tenido conversaciones muy enriquecedoras. Hemos hablado de temas profundos, como la guerra y las razones por las que él decidió venir a Chile, lo que al principio me hacía sentir un poco incómodo porque quería ser muy cuidadoso con mis palabras. Pero con el tiempo me di cuenta de que no es necesario ser tan precavido, y nuestra comunicación fluyó con mayor naturalidad. También hemos compartido charlas más ligeras, como sobre deportes, lo que ha fortalecido nuestra relación.

En el trabajo, poco a poco descubrimos sus habilidades y características. Ha realizado bien cada tarea encomendada y, aunque al principio fue un desafío comunicarnos, ha sido una experiencia valiosa. Ahmad nos ha enseñado que las personas pueden adaptarse sin perder su esencia. Además, nosotros también hemos aprendido mucho de él. Como suele decir: "Cambiemos el lente". Su experiencia en el área de construcción, diferente a nuestra rama de mecánica, ha implicado un manejo distinto de los tiempos, lo que nos ha llevado a replantear enfoques como organización.

Definitivamente, esta experiencia ha sido muy enriquecedora, tanto en lo profesional como en lo personal."

Carlos Rondon, Analista Logístico

“Trabajar con alguien que no comparte nuestro idioma ha sido un reto significativo. La comunicación se ha basado en un lenguaje mixto, donde gestos, dibujos y palabras clave nos han permitido avanzar. Esto, sumado a la naturaleza compleja del trabajo, que exige un análisis profundo, ha hecho que el proceso sea aún más desafiante. Aunque asegura comprender todo, es evidente que no siempre es así.

La necesidad de comunicarnos eficazmente nos ha llevado a ser creativos. La pizarra se ha convertido en nuestra herramienta principal: allí plasmamos gráficos y conceptos que nos permiten alcanzar un entendimiento común. Sin embargo, nuestras diferencias van más allá del lenguaje; su idiosincrasia es muy distinta, y hay aspectos de nuestra cultura que le resultan difíciles de comprender. Esto nos ha llevado a reflexionar sobre nuestra propia forma de ser y a valorar nuevas perspectivas.

Pese a las dificultades, esta experiencia ha sido profundamente enriquecedora, enseñándonos a superar barreras y a encontrar valor en la diversidad.

Cristian Capot, Jefe de Planificación

Ex Mdinos

En MD, celebramos el valioso legado de nuestros jubilados, quienes se autodenominan con cariño los "Viejos Estandartes". Este año no fue excepción, organizamos un especial almuerzo en nuestra casa matriz, completamente financiado por MD, donde entregamos un espacio para reencontrarse con sus antiguos compañeros y revivir aquellos momentos que marcaron sus vidas.

Estas reuniones son más que un simple encuentro: son una invitación a reconectar con la empresa que fue su hogar durante tantos años y a fortalecer el vínculo con la comunidad MD. Nuestros jubilados expresan su profundo agradecimiento por ser recordados y valorados, reconociendo que, para ellos, MD representa un lugar significativo donde construyeron gran parte de su historia.

En cada almuerzo, se respira la calidez de la camaradería, la nostalgia de los buenos tiempos y el orgullo mutuo de formar parte de esta gran familia.

Donaciones de Sangre

Porque la Comunidad nos importa y sabemos que hay cada vez más necesidad de ayuda. Como parte de este compromiso, organizamos dos veces al año **jornadas voluntarias de donación de sangre** en colaboración con Dona sangre del Hospital San Borja. Estas actividades tienen lugar dentro de MD, facilitando que nuestros colaboradores puedan donar de manera accesible y segura.

Buscamos fomentar la solidaridad y el espíritu comunitario entre nuestros colaboradores. Sabemos que la Donación de sangre es un recurso valioso y en constante demanda en los hospitales, por lo que cada contribución ayuda a mejorar la disponibilidad de este recurso vital para quienes más lo necesitan. Una donación puede ayudar hasta 3 Personas.

Agradecemos profundamente la participación de cada persona que, al donar su sangre, demuestra su generosidad y compromiso con un bien mayor. Juntos, en MD, continuamos promoviendo actividades que refuercen nuestra misión de ser agentes de cambio positivo en la sociedad.

04.

Acción Ambiental

Seguimos con nuestros objetivos de desarrollo sostenible

Obtención del Sello Huella Chile: Primer Proceso de Cuantificación de Gases de Efecto Invernadero

Este año, hemos alcanzado un hito importante en nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental: la obtención del **Sello Huella Chile para la cuantificación de los gases de efecto invernadero (GEI) organizacionales.** Este sello, otorgado por el Ministerio del Medio Ambiente de Chile, certifica nuestro esfuerzo por medir, reducir y gestionar nuestras emisiones de carbono.

La obtención de este sello representa la culminación de un proceso riguroso, en el que evaluamos por primera vez nuestra huella de carbono a través de un análisis detallado de nuestras actividades, operaciones y cadena de valor. Este proceso no solo fue una oportunidad para mejorar nuestra comprensión sobre el impacto ambiental de nuestra organización, sino también un paso fundamental para alinear nuestras prácticas con las metas globales de sostenibilidad y cambio climático.

A lo largo del proceso, contamos con el apoyo de un experto, quien nos guió en la identificación de las principales fuentes de emisiones de GEI y en la implementación de metodologías precisas para su cuantificación. Para luego realizar la verificación junto a Asgreen. Este logro no solo refuerza nuestro compromiso con la reducción del impacto ambiental, sino que también abre nuevas oportunidades para implementar estrategias de mitigación de carbono y generar valor tanto a nivel organizacional como para la comunidad en general. El sello Huella Chile es un reconocimiento a nuestra dedicación y continuar con más responsabilidad y consciencia del medio ambiente.

Seguiremos trabajando en la implementación de acciones concretas para reducir nuestras emisiones de GEI y contribuir a un futuro más sostenible. La obtención del Sello Huella Chile es solo el comienzo de un camino largo y continuo, donde cada acción cuenta para enfrentar los retos del cambio climático.

La obtención de este sello representa la culminación de un proceso riguroso, en el que evaluamos por primera vez nuestra huella de carbono a través de un análisis detallado de nuestras actividades, operaciones y cadena de valor.

La obtención del Sello Huella Chile es solo el comienzo de un camino largo y continuo, donde cada acción cuenta para enfrentar los retos del cambio climático.

Protejamos nuestra tierra

Gestión ambiental, **"Hacer más con menos"**

Reducir

Consumo de energía
Consumo de agua

Reutilizar

Pallets y madera
Paños de limpieza
Metales
Partes y piezas

Reciclar

Cartón y papel
Plástico y PET
Vidrio
Aceite vegetal
Latas
Despuntes y viruta

#1 Recepción

Recepción y descargas de componentes

Lavado de piezas y componentes

Impactos

Agotamiento recursos hidricos

Generación de residuos peligrosos liquidos y solidos

#2 Servicios (Producción)

Servicios de reparación de componentes

Pruebas y control de calidad

Impactos

Derrame
Residuos peligrosos y no peligrosos, solidos y liquidos
Material Particulado
Aguas sanitarias
Ruido
Humo

Consumos

Residuos solidos peligrosos
Consumo eléctrico

#3 Logistica despacho

Protección aceros y pintura

Embalaje y paletizado

Carga y despacho de componentes

Impactos

Consumo eléctrico
Derrames
Residuos solidos y liquidos peligrosos y no peligrosos
Vapores
Solventes

#4 Termino ciclo

Disposición final de componentes y embalajes

Impactos

Residuos solidos peligrosos:
- Aceites lubricantes

Residuos solidos No peligrosos:
- Metálicos
- Embalaje
- Material paletizado

Cadena de suministros

Compra e Importación de suministros

Transporte de carga y componentes

Impactos

Contaminación aire

Alteración calidad suelo

Gestión Comercial y Áreas de apoyo

Transporte de pasajeros y Hotelería

Administración

Impactos

Consumo electricidad
Consumo hídrico
Transporte vehículos livianos
Transporte en avión

Consumo electricidad
Consumo hídrico
Gas
Generación aguas sanitarias
Residuos solidos

GRI 2-25

Economía Circular en nuestros procesos

Seguimos el modelo de Economía Circular, generando valor a través de actividades claves dirigidas a la re manufactura, renovación y reacondicionamiento. Además, trabajamos en la reutilización de materiales y reciclaje de residuos como concepto de minimizar la eliminación. Además, trabajamos en la Reutilización y Reciclabilidad.

¿CÓMO LO HACEMOS?

Recursos – Usamos insumos amigables con el medioambiente, en conjunto con **clientes y proveedores.**

Gestión consciente (sostenible) – Propuesta de valor hacia la reducción de impactos negativos. **Disponibilidad y confiabilidad.**

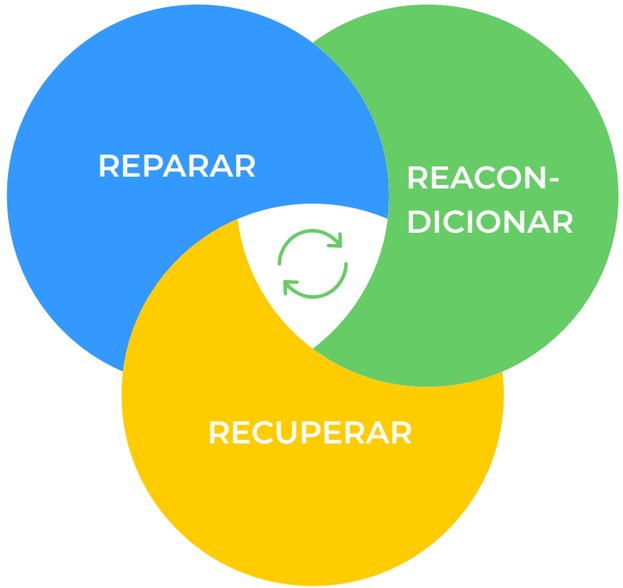
Producción – Reparación y mantenimiento de equipos para extender su vida útil con **innovación y tecnología.**

Residuos – Priorizamos el **reciclaje, reutilización, re-propósito y tratamientos responsables.**

A través de nuestros servicios aportamos en la economía circular, nuestra oferta de valor es aumentar el ciclo de vida de maquinarias, equipos y componentes en todas las industrias donde estemos.

3R Mdinas

En continuación con la economía verde y aspectos clave de ser parte de la economía circular, Nuestras 3R Mdinas, Reparar, Recuperar y/o Reacondicionar. Son aspectos claves para el desarrollo sostenible de nuestros clientes, mercado, etc.



Realizar los cambios necesarios a una cosa que esta estropeada, rota o en mal estado para volver a su funcionamiento.

Es la revisión o eventual reparación de productos, maquinas o sistemas descompuestos para hacer posible que sean utilizados nuevamente.

Volver a colocar en servicio algo considerado inservible o especialmente materiales o componentes usados.

GRI 3-3 , 306-2

Residuos

Hemos implementado un sistema integral para la gestión responsable y eficaz de los residuos generados, con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores, preservar el medio ambiente y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables. Además, fomentamos la reducción, reutilización y reciclaje de residuos mediante programas de capacitación y sensibilización dirigidos a nuestro personal. Contamos con procesos específicos para cada tipo de residuo, asegurando una gestión eficiente, con registros detallados en cada etapa y medidas de resguardo adecuadas.

Residuos GRI 306-5 GRI 306-4

Residuos No peligrosos por tipo de eliminación en kg	2022	2023	2024
Peso total de residuos no peligrosos destinados a reciclaje	154.071	167.064	115536
Peso total de los residuos no peligrosos en toneladas destinados a eliminación por traslado a un vertedero (basura común)	31.844	44.703	39812

Residuos GRI 306-3a

Total, de residuos Kg	2022	2023	2024
Peso total de residuos generados	623.600	532.313	49356

Residuos GRI 306-1 GRI 306-3a

Residuos Peligrosos en kg	2022	2023	2024
Total de Residuos peligrosos producidos	298.930	248.165	196.247
Residuos peligrosos totales producidos (100% destinados a eliminación por traslado a un vertedero)	40.520	39.004	23665
Residuos no peligrosos totales producidos	258.410	209.161	172582

Contamos con procesos específicos para cada tipo de residuo, asegurando una gestión eficiente, con registros detallados en cada etapa y medidas de resguardo adecuadas.

GRI 306

Tipos de residuos peligrosos	2022	2023	2024
Agua contaminada (lt)	38.300	22.800	21800
Residuos sólidos contaminados (kg)	20.520	20.470	20908
Aceites o grasa residual (kg)	27.451	16.602	25246
Residuos líquidos industriales (kg)	-	9.000	25000

Mantenemos a las personas informadas

Capacitaciones contemplan, charlas, inducciones, campañas, difusiones, simulacros, material visual, Programas, Matrices Medio Ambientales, procedimientos.

- Matriz medio ambiental
- Capacitaciones a los trabajadores en el ámbito medio ambiental
- Inspecciones medio ambientales
- Auditorias de cumplimiento plan de manejo y aspectos medio ambiental
- Revisión de las hojas de datos de seguridad
- Evaluación de cumplimiento plan de manejo y aspectos medio ambiental
- Revisiones en los procedimientos medio ambientales

Residuos GRI 306-1

Residuos Producidos según material kg	2022	2023	2024
Cartón o papel	2.573	2.664	2618,5
Latas de aluminio	27	14	20,5
Maderas	19.708	20.495	20101,5
Plásticos	203	92	147,5
Residuos metálicos	199.359	156.070	177714,5
Residuos informáticos	488	210	349
Vidrios	2.708	576	1642
Aceite o grasa residuales	22.401	7.652	15026,5
Aguas contaminadas	24.550	29.600	27075
Batería y pilas	4	-	2
Residuos domiciliarios	36.324	45.287	40805,5
Residuos líquidos industriales	12.200	13.800	13000
Residuos sólidos contaminados	20.520	18.280	19400
Toners y catridge	6	-	3
Botellas plásticas	1.642	15	828,5

GRI 306-4b 306-4c 306-5c

Reducir el uso de recursos naturales y minimizar la huella de carbono sigue siendo un desafío prioritario.

Nuestra producción aumentó, lo que generó un mayor consumo de ciertos recursos. Sin embargo, estamos orgullosos de los avances logrados en otros ámbitos, gracias al impulso de nuevos proyectos y a la concientización sobre la importancia de un consumo más responsable.

Nos esforzamos por implementar políticas que se alineen con la realidad nacional y que establezcan directrices claras para un manejo adecuado de los residuos. Creemos en la necesidad de cambiar nuestros hábitos hacia un modelo de consumo más sostenible. Al reducir el consumo, evitamos la generación de residuos, disminuimos el uso de materias primas y, en consecuencia, reducimos el impacto ambiental.

Nuestro enfoque está en maximizar el valor de los recursos: extendemos la vida útil de los productos mediante su reutilización y fomentamos las mejores prácticas en reciclaje. Así, convertimos los residuos en nuevas materias primas para la fabricación de productos, contribuyendo a una economía circular más eficiente y sostenible.

Nos regimos por la normativa vigente, por lo que cada vez que se realiza la eliminación de residuos, generamos la declaración correspondiente en los sistemas SIDREP y SINADER para residuos peligrosos y no peligrosos. Esta declaración incluye detalles sobre las cantidades generadas, tipos de residuos y su gestión final, cumpliendo con el Reglamento DS 148 para residuos peligrosos, así como con las obligaciones del RETC y la Ley REP para residuos no peligrosos. Este proceso asegura la trazabilidad mediante manifiestos y previene sanciones de la SMA por incumplimientos.

Manejo y almacenamiento seguro de residuos domiciliarios, residuos industriales no peligrosos y residuos peligrosos

Agua, un recurso escaso

El agua no es parte fundamental de nuestros procesos, pero si ocupamos de ella y tratamos de reducir su uso lo mayor posible ya que la que se utiliza queda como un residuo peligroso por los materiales que quedan concentrados traídos de industrias contaminantes. Nuestro mayor consumo es el uso doméstico en nuestras instalaciones, el cual hemos acompañado con campañas para mejorar los hábitos de MDinos y MDinas.

Desde el 2021 que seguimos con acciones para reducir la utilización de agua en el lavado de componentes y así no solo reducir consumo sino la creación de aguas residuales.

En este proyecto se optimizó el uso de agua en el lavado de componentes mediante un sistema manual de retiro de sólidos con espátulas o paños, reduciendo el consumo de agua y la generación de aguas contaminadas. El objetivo principal fue controlar los residuos peligrosos generados, como hidrocarburos, grasas, solventes y material particulado de minería, durante el proceso de evaluación y reparación en MD. Además, se promovió la concientización en el uso eficiente de los paños de limpieza, extendiendo su ciclo de vida y mejorando su sostenibilidad.

GRI 306-3a

Indicadores agua

	AGUA en m3	2022	2023	2024
Concepción	Extracción total de agua de todas las zonas sometidas a estrés hídrico de Agua subterránea	690	497	457
Antofagasta	Extracción total de agua de todas las zonas sometidas a estrés hídrico de Agua marina	2110	1111	466
Santiago	Extracción total de agua de todas las zonas sometidas a estrés hídrico de Agua Superficial	5.461	5.148	4289

Desde el 2021 que seguimos con acciones para reducir la utilización de agua en el lavado de componentes y así no solo reducir consumo sino la creación de aguas residuales.

Conciencia ambiental

Emisiones 2023

Huella de carbono

Alcance 1	tCO2e
Combustión estacionaria	10603,761
Combustión móvil	4718,409
Alcance 2	
Electricidad	202,333
Alcance 3	
Bienes y servicios utilizados	67,860
Transporte	546.962,735

	tCO2e	
Alcance 1, Emisiones directas de GEI	15322,1694	2,72%
Alcance 2, Emisiones indirectas	202,3328	0,04%
Alcance 3, Otras emisiones indirectas	547030,595	97,24%
TOTAL	562.555,10	100%

**Total año 2022: Huella carbono fue de 585.863,77 tCO2e con sello huella chile

- **Combustión en fuentes fijas.**
  - **Pet. Diesel**
  - **Gasolina**
  - **Gas licuado**
  - **Gas natural**
  - **Camiones de reparto propios Vehículos livianos propios**
  - **Consumo de combustibles de la red (gas natural y gas licuado)**
  - **Consumo de gas licuado en cilindros de 45 kg.**
- **Consumo de cilindros de gas licuado en cilindros por las grúas horquilla.**
- **Acetileno usado en procesos de corte y soldadura.**
- **Consumo de gases refrigerantes para aire acondicionado**

- **Consumo Electricidad SEN**

- **Transportes en vehículos pesados.**
- **Gestión de los residuos generados en las operaciones.**
- **Desplazamiento de los empleados**
- **Consumo de papel.**
- **Consumo de agua potable en las instalaciones.**
- **Viajes de empresa.**
- **Vehículos de alquiler.**
- **Transporte marítimo.**
- **Alojamiento en hoteles**

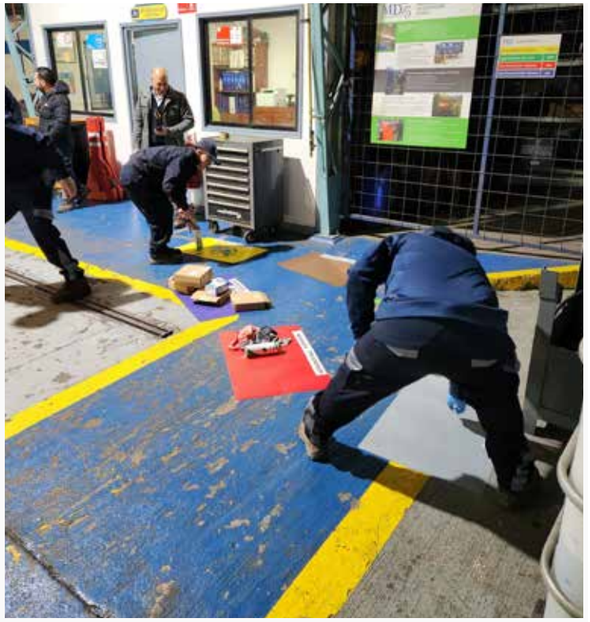
GRI
303-5
305-1

Campañas

Con nuestras campañas de medio ambiente, buscamos sensibilizar y concientizar sobre los impactos que generan nuestras decisiones diarias. A través de actividades dinámicas, cuestionarios y momentos de reflexión, queremos fomentar una mayor comprensión de cómo nuestras acciones afectan al entorno y cómo, mediante pequeños cambios, podemos reducir el impacto ambiental de manera significativa teniendo la información completa.

- Dia de la tierra
- Dia del cambio climático
- Dia del agua
- Dia del aire limpio día libre de bolsas plásticas
- Dia del reciclaje

En nuestra última campaña del año, celebrada en el Día de la Tierra, llevamos a cabo una actividad diseñada para inspirar a cada trabajador a comprometerse con el cambio. Durante esta jornada, los colaboradores participaron activamente identificando acciones concretas que pueden implementar en su vida cotidiana para cuidar el medio ambiente y reducir su impacto. Fue una oportunidad única para reflexionar, asumir compromisos personales y fortalecer nuestro enfoque colectivo hacia un futuro más sostenible.



Fernando Folsch

Fernando fue un pilar fundamental en MD. Más que un trabajador, fue un maestro, un líder y un compañero inigualable.

Padre de familia, carismático, su pasión por la mecánica no solo lo hizo un experto en su oficio, sino también un referente: obsesionado con la perfección, siempre al servicio del cliente y comprometido con el cumplimiento. Fue la mano derecha de Don Arnoldo Padre e hijo.

Creía en el diálogo y en el bienestar común por sobre los intereses individuales. Veía oportunidades donde otros veían dificultades y tenía el don de enseñar. Formó a generaciones de técnicos y fue reconocido por su equipo y colegas como un jefe exigente, justo y humano, siempre preocupado por su gente, orientado al desarrollo y al logro de objetivos comunes.

Llegó a MD en 1960, con solo 24 años. Siempre recordaba con orgullo cómo don Arnoldo padre confió en aquel joven sureño de carácter fuerte.

Desde entonces, con respeto y confianza, fue parte del crecimiento de esta gran empresa, empujando junto a muchos otros el sueño de hacer de MD un lugar donde las personas son el verdadero motor.

Cada almuerzo y reunión en MD se llenaba de anécdotas y recuerdos de los desafíos superados, con la satisfacción y alegría de quien hizo lo que amaba, rodeado de quienes lo admiraban y querían.

Su legado vive en cada persona que trabajó con él, en cada técnico que formó y en la historia misma de MD.

Agradecemos a Celia Folsch por ayudarnos a plasmar esta memoria.

Su legado vive en cada persona que trabajó con él, en cada técnico que formó y en la historia misma de MD.

Estándares GRI

GRI 2-3a.
Período objeto del informe actividades realizadas desde agosto a julio 2023.

Indicadores

2021 2020 agosto - 2021 julio
2022 2021 agosto - 2022 julio
2023 2022 agosto - 2023 julio
2024 2023 agosto - 2024 julio

GRI 2-3b. Este informe no cuenta con información financiera debido a su carácter confidencial. **GRI 2-3c**. Publicación; Marzo 2024.

GRI 2-3d. Informe disponible en la página web md.cl/sustentabilidad y las plataformas documentales de Maestranza Diesel.

GRI 2-5a. Solo esta verificado internamente por las áreas correspondientes y área de sustentabilidad como eje principal. Este documento cumple con responsabilidad y transparencia, todos nuestros procesos pasan por auditorías internas como externas a través de nuestras certificaciones.

Indicadores 2020 2021 2022 2023 2019 agosto - 2020 julio 2020 agosto - 2021 julio 2021 agosto - 2022 julio 2022 agosto - 2023 julio

En referencia a los estándares GRI.

Gracias!

“Queremos agradecer a cada MDino y MDina que aporta en la creación de este informe y en seguir cooperando para hacer un mundo mejor”

Elabora, Maike Ilic
Aprueba, Lorena Quiroz, Werner Jakob
Diseño, Mitzi Nazareno, Carlos Diaz

Anexo

Indice por genero y sucursal

GRI 2-7a

Cantidad por género		2021	2022	2023	2024
Santiago	**Hombre**	85%	82%	84%	81%
	Mujer	15%	18%	16%	19%
Antofagasta	**Hombre**	82%	82%	84%	81%
	Mujer	18%	18%	16%	19%
Concepción	**Hombre**	79%	77%	76%	84%
	Mujer	21%	23%	24%	16%
Lima	**Hombre**	89%	87%	87%	88%
	Mujer	11%	13%	13%	13%
Barranquilla	**Hombre**	73%	71%	69%	61%
	Mujer	27%	29%	31%	39%

Participación por género y cargo

GRI 405-1bi

Participación por cargos		2021	2022	2023	2024
Altos ejecutivos	**Mujeres**	1,0%	0,7%	1%	1%
	Hombres	1,4%	2,1%	2%	2%
Jefaturas	**Mujeres**	2,4%	2,4%	2%	2%
	Hombres	6,9%	7,9%	8%	9%
Administrativos	**Mujeres**	11,1%	12,7%	13%	12%
	Hombres	18,1%	21,6%	21%	22%
Producción	**Mujeres**	2,1%	2,7%	3%	4%
	Hombres	47,9%	44,5%	46%	48%

Participación por cargo y edad

GRI 405-1bii

Participación por cargos		2021	2022	2023	2024
Altos ejecutivos	Menores a 30 años	0,0%	0,0%	0%	0%
	Entre 30 y 50 años	1,4%	1,0%	1%	1%
	Mayores 50 años	2,41%	1,69%	1,69%	2%
Jefaturas	Menores a 30 años	0,0%	0,0%	0%	0
	Entre 30 y 50 años	6,3%	6,2%	6%	7%
	Mayores 50 años	2,41%	2,36%	2,70%	3%
Administrativos	Menores a 30 años	13,2%	12,3%	12%	7%
	Entre 30 y 50 años	13,9%	14,4%	15%	21%
	Mayores 50 años	7,24%	8,11%	7,43%	7%
Producción	Menores a 30 años	8,7%	9,6%	10%	20%
	Entre 30 y 50 años	15,6%	16,1%	16%	19%
	Mayores 50 años	14,48%	15,88%	18,58%	14%

Tipo de contrato

GRI 2-7b.ii

Participación por cargos		2021	2022	2023	2024
Total de mujeres jornada 45 horas semanales	Santiago	24	24	23	29
	Antofagasta	9	10	10	12
	Concepción	4	4	4	3
Total de hombres jornada 45 horas semanales	Santiago	129	121	123	-47
	Antofagasta	44	47	54	-11
	Concepción	11	14	10	-5
Total de mujeres jornada articulo 22	Santiago	8	13	10	7
	Antofagasta	2	2	2	3
	Concepción	0	0	0	0
Total de hombres jornada articulo 22	Santiago	49	51	49	47
	Antofagasta	6	6	8	11
	Concepción	4	3	3	5

Permisos parental

GRI 401-3a 401-3c 401-3d 401-3e

GRI	Permiso parental listo	2023	2024
401-3a	Cantidad mujeres que han tenido derecho al permiso parental	3	1
401-3a	Cantidad hombres que han tenido derecho al permiso parental	0	0
401-3c	Cantidad mujeres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	3	1
401-3c	Cantidad hombres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	0	0
401-3d	Empleados hombres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después	0	0
401-3d	Empleadas mujer que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después	3	1
401-3e	Las tasas de regreso al trabajo y de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental mujeres	100%	100%
401-3e	Las tasas de regreso al trabajo y de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental hombres	N/A	N/A

Promedio de horas de formación por cargo

GRI 404-1aii

Formación	2022	2023	2024
Promedio de horas de formación dirigidos a altos ejecutivos	0%	0%	0%
Promedio de horas de formación dirigidos a jefaturas	1%	3%	3%
Promedio de horas de formación dirigidos administrativos	37%	25%	25%
Promedio de horas de formación dirigidos a producción	24%	63%	63%

Participación en Órganos de gobierno por edad

GRI 405-1a

Organos de gobierno por edad listo	2021	2022	2023	2024
Porcentaje de empleados menores a 30 años en órganos de gobierno de la organización	0,0%	0,0%	0%	0
Porcentaje de empleados entre 30 y 50 años en órganos de gobierno de la organización	1,04%	1,03%	1,01%	1,37%
Porcentaje de empleados mayores de 50 años en órganos de gobierno de la organización	2,08%	2,05%	2,03%	1,72%
Porcentaje de empleados mujeres en órganos de gobierno de la organización	0,69%	0,68%	0,68%	0,69%
Porcentaje de empleados hombres en órganos de gobierno de la organización	2,43%	2,05%	2,03%	2,75%

Seguridad

GRI 403-2

GRI	Salud y seguridad en el trabajo	2021	2022	2023	2024
404-1	Cantidad de enfermedades profesionales	0	0	0	0
404-1	Cantidad de días perdidos por enfermedad profesional	0	0	0	0

Seguridad

GRI	Seguridad	2021	2022	2023	2024
403-8ai	Porcentaje de No empleados cuyo lugar de trabajo están controlados por la organización y cubiertos por esta	100%	100%	100%	100%
403-9a	Tasa de fallecimiento resultante de lesiones por accidentes laborales de empleados	0	0	0	0
	Tasa de lesiones por accidente laboral CTP (Con Tiempo Perdido) de empleados	4	3	0	0
	Tasa de lesiones por accidente laboral STP (Sin Tiempo Perdido) de empleados	11	1	0	0
403-9b	Tasa de fallecimiento resultante de lesiones por accidentes laborales de NO empleados	0	0	0	0
	Tasa de lesiones por accidente laboral tipo A de NO empleados	0	0	0	0
	Tasa lesiones por accidente laboral tipo B de NO empleados	0	0	0	0
403-10a	Tasa de fallecimiento por dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0