

Colaboradores

Misión

Ser un lugar de trabajo atractivo, que asegure razonablemente la permanencia del personal en sus cargos, con remuneraciones que permitan el desarrollo personal y profesional de cada integrante, fomentando asimismo el mejor espíritu de trabajo en equipo.

Canales

- Contacto personal
- Contacto telefónico
- Correo electrónico
- Plataforma de comunicación interna
- Reuniones presenciales
- Reunión anual entre la Gerencia General y todos los colaboradores
- Evaluaciones de desempeño periódicas

Tres Cruces promueve un entorno de trabajo basado en el respeto, la equidad y la inclusión, con el propósito de favorecer el bienestar y el desarrollo de sus colaboradores. Durante el ejercicio, la organización profundizó distintas prácticas orientadas a mejorar la experiencia laboral, estrechar los vínculos entre equipos y generar oportunidades de crecimiento.

En este marco, el Área de Capital Humano impulsó instancias de diálogo, escucha y acompañamiento, y avanzó en el seguimiento del plan de acción derivado de la encuesta de clima organizacional. El trabajo con líderes y equipos se centró especialmente en mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales.

La comunicación interna también constituyó uno de los focos del

período. Se afianzaron canales y criterios para facilitar el acceso a la información de manera clara y oportuna, mientras que la plataforma *Conecta3* continuó funcionando como espacio para compartir novedades, reconocimientos, aniversarios y acontecimientos relevantes de la vida interna.

En materia de desarrollo, la evaluación de desempeño se consolidó como una herramienta para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de capacitación a través de instancias de evaluación y devolución. A su vez, se revisaron los procesos de selección y movilidad interna, con el propósito de ampliar las posibilidades de crecimiento de los colaboradores y responder a las necesidades de la empresa.



Perfiles e indicadores laborales

Al cierre del ejercicio, Tres Cruces cuenta con 85 colaboradores, 26 mujeres y 59 hombres. La mayor parte del equipo se concentra en las franjas de 31 a 59 años, que reúnen a 65 personas. La siguiente tabla presenta la composición de la dotación y los indicadores de rotación según edad y género.



2-7 401-1 405-1

Número de colaboradores y rotación media según edad y género

	2026		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajadores entre 18 y 30 años	6	10	4	8
Trabajadores entre 31 y 45 años	10	22	12	20
Trabajadores entre 46 y 59 años	10	23	9	26
Trabajadores mayores de 60 años	0	3	0	2
Número de trabajadores	26	59	25	57
Rotación media por género	19 %	7 %	7 %	10 %
Trabajadores entre 18 y 30 años	50 %	20 %	25 %	11 %
Trabajadores entre 31 y 45 años	20 %	0 %	0 %	20 %
Trabajadores entre 46 y 59 años	0 %	9 %	0 %	4 %
Trabajadores mayores de 60 años	-	0 %	100 %	0 %

403-9

Lesiones, días perdidos, accidentes y tasa de ausentismo

	2026		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Accidentes por género	0	2	0	3
Días perdidos	0	50	0	57
Tasa de ausentismo por accidentes	0 %	0,15 %	0 %	1 %
Tasa de ausentismo (en horas) por faltas	1,19 %		0,45 %	

401-3

En este ejercicio, no hubo solicitud de permiso parental.

202-1

La relación entre el menor salario pagado por la empresa y el salario mínimo nacional fue de:

1,82 veces

2026

1,85 veces

2025



El incremento promedio de todo el personal fue de 5,31%.

405-2

El salario base fue equivalente para hombres y mujeres dentro de una misma categoría.

404-1

404-2

410-1

Capacitación orientada al desarrollo

La formación continua constituye una herramienta para acompañar el desarrollo de los colaboradores, ampliar las competencias necesarias para cada rol y responder a los desafíos de la empresa. En este sentido, se realizaron instancias de capacitación técnica, operativa y transversal, dirigidas tanto a colaboradores como a líderes y referentes de distintas áreas.

Las principales temáticas abordadas incluyeron liderazgo y gestión de equipos, actualización de procedimientos internos, uso de sistemas de gestión, prevención de riesgos y desarrollo de competencias vinculadas con la comunicación, el trabajo en equipo y la mejora continua. Estas instancias permitieron actualizar conocimientos y prácticas, además de incorporar herramientas para favorecer un desempeño más eficiente y colaborativo.

Durante el período, también se consolidó un programa de capacitación en ciberseguridad, estructurado en módulos mensuales para sensibilizar a los colaboradores sobre los principales riesgos digitales. Los contenidos abarcan *phishing*, protección de la información, uso seguro de contraseñas, identificación de mensajes sospechosos y buenas prácticas en el uso de herramientas tecnológicas. El seguimiento periódico apunta a afianzar hábitos de prevención y promover la responsabilidad individual en el cuidado de la información.

Desde el Área de Capital Humano también se avanzó en la revisión y actualización de procedimientos internos, con el objetivo de contar con prácticas claras, consistentes y conocidas por toda la organización. Este trabajo contribuye a mejorar los procesos de inducción de nuevos



colaboradores, facilitar la toma de decisiones y asegurar una aplicación coherente de los procedimientos en el trabajo cotidiano.

El respeto por los derechos humanos forma parte de las relaciones internas y externas de Tres Cruces. En particular, el personal encargado de brindar seguridad en el complejo recibe formación vinculada con los Principios Rectores sobre las

Empresas y los Derechos Humanos, de acuerdo con las responsabilidades asociadas a su función.

404-3

El 100% de los colaboradores participó en instancias de evaluación de desempeño.



29

acciones de capacitación y desarrollo

+600 h

de formación en el período